Ute Klammer
Lara Altenstädter
Ralitsa Petrova-Stoyanov
Eva Wegrzyn

Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?

Verlag Barbara Budrich



Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Ute Klammer
Lara Altenstädter
Ralitsa Petrova-Stoyanov
Eva Wegrzyn

Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2020

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
https://portal.dnb.de abrufbar.

Gefördert durch:

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen





Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (https://doi.org/10.3224/84742397).
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2397-3 (Paperback)
eISBN 978-3-8474-1520-6 (PDF)
DOI 10.3224/84742397

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de
Typographisches Lektorat: Anja Borkam, Jena – kontakt@lektorat-borkam.de
Titelbildnachweis: istock.com
Druck: Books on Demand GmbH, Norderstedt
Printed in Europe

Wir widmen dieses Buch Prof. Dr. Uta Klein,
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, die sich mit großem persönlichen
Engagement und Erfolg für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in der
Hochschule eingesetzt hat und leider viel zu früh verstorben ist

Inhalt

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Tabellen

Vorwort

Die Umsetzung von Chancengleichheit in allen Lebensbereichen, wie sie Artikel 3 des Grundgesetzes fordert, ist eine Aufgabe, der wir uns täglich neu stellen müssen. Dies gilt auch für die Situation von Frauen an den Hochschulen.

Wenn wir die Entwicklungslinien der letzten Jahrzehnte in den Blick nehmen, wird deutlich, dass sich die Rolle von Frauen in der Wissenschaft stark gewandelt hat. Im Jahr 1992 waren bundesweit 43 von 100 Studienanfängern weiblich, aber nur 6,5 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Mehr als 25 Jahre später ist die Parität der Geschlechter in der Studierendenschaft längst verwirklicht, und die Zahl der mit Frauen besetzten Professuren hat sich beinahe vervierfacht; 2017 lag sie bei bundesweit 24,1 Prozent. Diese Entwicklung ist das Ergebnis eines Zusammenspiels aus gesellschaftlichem Wandel, gesetzlicher Regulierung und Veränderungen auf Ebene der Hochschulen. Nicht zuletzt ist sie dem großen Engagement vieler Menschen zu verdanken, die sich dafür eingesetzt haben, die Situation von Frauen in Forschung, Lehre und Studium zu verbessern.

Dennoch zeigen sich weiterhin auf mehreren Ebenen Ungleichbehandlungen: Zwar hat der Frauenanteil in der Wissenschaft auf allen Qualifikations- und Karrierestufen kontinuierlich zugenommen, dennoch sinkt der Anteil von Frauen mit steigender Qualifikation (die so genannte „leaky pipeline“). Dies zeigt sich auch bei der Bezahlung: Mit steigender Vergütung verringert sich der Anteil von Frauen auf entsprechenden Positionen, und Frauen auf Professuren verdienen weniger als ihre männlichen Kollegen. Zudem wird Elternschaft gerade für Frauen noch immer als Karrierehindernis in der Wissenschaft gesehen.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Studium, Forschung, Lehre und insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen in den Hochschulen zu fördern und zu fordern, bleibt daher gemeinsame Herausforderung der Hochschulen und der Politik. Die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen und die bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere sind in diesem Kontext wichtige Ziele nordrhein-westfälischer Wissenschafts- und Hochschulpolitik.

Diese vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft finanzierte Studie befasst sich mit der Frage, welche Kenntnisse und Einstellungen Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Bezug auf das Thema Gleichstellung haben. Die Ergebnisse zeigen, dass ihre Einschätzungen vielfach zwiespältig ausfallen.

Auf der einen Seite wird deutlich, dass Gleichstellung als Thema und Zielsetzung an den Hochschulen mittlerweile fest verankert ist. Die steigende An-

zahl von Frauen auf Professuren wird als Erfolg betrachtet, der auch als Ergebnis von Gleichstellungsarbeit anerkannt wird. Auf der anderen Seite zeigt die Studie, dass Professorinnen und Professoren nach wie vor Vorbehalte gegenüber dem Thema Gleichstellung haben, da es häufig als unvereinbar mit dem Prinzip der Bestenauslese gesehen wird. Dieser Auffassung entschieden entgegen zu treten ist Aufgabe der beteiligten Akteurinnen und Akteure. Es geht darum deutlich zu machen, dass Gleichstellungsarbeit darauf gerichtet ist, das Potenzial der hervorragend qualifizierten Wissenschaftlerinnen konsequent zu erschließen. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft dient dem Ziel, die Qualität und Zukunftsfähigkeit der Hochschulen zu sichern.

Darüber hinaus zeigt die Studie, dass die befragten Professorinnen und Professoren ihre Rolle im Gleichstellungsprozess als eher gering einschätzen. Gerade Professorinnen und Professoren spielen jedoch eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Gleichstellungsprogrammen in den Hochschulen. Sie fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs, sind Teil formeller und informeller Netzwerke und können ihren Einfluss in Berufungskommissionen und anderen Gremien geltend machen. In der Frage der Gleichstellung können sie somit eine wichtige Rolle als Vorbild und Förderer einnehmen.

Letztlich unterstreicht die Studie, dass trotz vieler Fortschritte noch viel zu tun bleibt. Es gilt, die Verwirklichung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern in den Hochschulen weiter voranzutreiben. Akteurinnen und Akteure, die sich für eine Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft einsetzen, bedürfen der Unterstützung für ihr Engagement. Diese Studie kann dazu einen wertvollen Beitrag leisten, zeigt sie doch die Probleme und Handlungsfelder auf, an denen Hochschulen und Politik ansetzen können.

Annette Storsberg
Staatssekretärin im Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW

1 Einleitung

In Bezug auf die Geschlechterverhältnisse innerhalb und außerhalb von Hochschulen hat sich in den letzten Jahren ein enormer Wandel vollzogen. Waren Mitte der 1970er Jahre Frauen z.B. in höheren Positionen der Arbeitswelt noch die Ausnahme und mussten gar, sofern sie verheiratet waren, die Erlaubnis des Ehemanns einholen, um erwerbstätig zu sein, erscheinen beruflich aktive Frauen und auch erfolgreiche Forscherinnen heute selbstverständlich. Dennoch scheint der Gleichstellungsprozess seit Anfang der 2000er Jahre ins Stocken geraten zu sein, denn trotz zahlreicher gleichstellungspolitischer Initiativen ist es für Männer nach wie vor leichter, erfolgreich eine Karriere in Lehre und Forschung zu verfolgen. Indikatoren für diese Beharrungstendenz sind der nur langsame Anstieg des Anteils der Professorinnen sowie Differenzen in der Besoldung und Ressourcenausstattung von Professorinnen und Professoren (Kortendiek 2019; Kortendiek et al. 2019a). Personen, die mit weitreichenden Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sind und Weichen für den beruflichen Weg des Nachwuchses ihrer Profession stellen können, sind so genannte Gatekeeper. Dazu gehören im Bereich der Hochschulen insbesondere Professor_innen. Was denken und wissen Vetreter_innen dieser Akteursgruppe über Gleichstellung und wie handeln sie in Bezug auf diese politische und rechtliche Vorgabe? Diese Fragen standen im Zentrum der vorliegenden empirischen Studie, in der das Geschlechter- sowie gleichstellungspolitische Wissen von Professor_innen und seine potentielle Handlungsrelevanz für die strategische Verfolgung gleichstellungspolitischer Ziele auf Basis qualitativer Interviews mit Professor_innen empirisch rekonstruiert wurde. Ziel war es erstens zu untersuchen, ob und wie die im Laufe der vergangenen Jahrzehnte außerhalb und innerhalb der Hochschulen entwickelten gleichstellungspolitischen Wissensvorräte diskursiv verfügbar sind. Zweitens wurde untersucht, inwiefern sich diese Wissensvorräte in den Handlungsorientierungen und berichteten Handlungsweisen von Professor_innen niederschlagen. Abschließend wurde die Frage reflektiert, bis zu welchem Grad dieses Wissen zu gleichstellungsfördernden Handlungsweisen und damit potentiell zu einem Wandel organisationaler Geschlechterverhältnisse und -kulturen beiträgt bzw. beitragen kann. Ein besonderes Augenmerk lag auf der Einschätzung und Bewertung der Professor_innen im Hinblick auf die unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Bereich der Berufungen sowie im Drittmittelbereich, und hier besonders im Hinblick auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft[1] (DFG).

1 Die FoGs werden ausführlich in Kapitel 8.3 in diesem Buch beleuchtet.

1.1 Hintergrund der Untersuchung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich im Grundgesetz in Art. 3 Abs. 3 verankert, d.h., der Staat soll dort tätig werden, wo eine Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht ist. Dieser Verfassungsauftrag gilt auch für Hochschulen, denn die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Bereich Forschung und Lehre, dies zeigt der Blick auf die quantitativ darstellbaren Geschlechterverhältnisse, besonders in höheren Positionen des Wissenschaftsbetriebs nicht erreicht.

Der Wissenschaftsrat und die zentralen Wissenschaftsorganisationen, wie etwa die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), haben sich seit Beginn der 2000er Jahre dem Ziel der Geschlechtergleichstellung verpflichtet. Sie koppeln die Bewilligung von Fördermitteln, so zumindest ihr Bekunden, neben fachlichen Kriterien auch an die Bemühungen der Bewerber_innen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Arbeitsbereich zu fördern. So formulierte etwa die DFG für ihre Mitgliedsinstitutionen im Jahr 2008 die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die jeweils durch die Mitgliedsinstitutionen umgesetzt werden sollten, und stieß zugleich einen Evaluationsprozess dieser Standards an (DFG 2017a). Durch diese von der ressourcenstärksten Drittmittelgeberin angestoßene Entwicklung wurde die Anzahl gleichstellungspolitischer Regelungen und Programme[2] an Hochschulen beachtlich erweitert. Daher ist es auf den ersten Blick überraschend, dass sich die Gleichstellung der Geschlechter – gemessen an Zahlen und Fakten zur Repräsentanz von Männern und Frauen auf höheren Stufen der akademischen Karriereleiter – nur sehr langsam verbessert.

Die Gründe für diese Diskrepanz untersuchen Wissenschaftler_innen in thematisch und methodisch unterschiedlich gelagerten Forschungsvorhaben (vgl. Teil A dieses Buchs). Bisher existiert jedoch wenig empirisch gesichertes Wissen zu der Frage, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen, insbesondere im Hochschulbereich, von der Gruppe der Professor_innen wahrgenommen, als relevant, bedeutsam und legitim erachtet werden.

Das Zusammenspiel zahlreicher Akteure auf unterschiedlichen Ebenen und besonders das Auftreten der DFG als gleichstellungspolitische Akteurin im Zusammenspiel der vielfältigen gleichstellungspolitischen Vorgaben, Programme und Maßnahmen ist von besonderem Interesse bei der Erforschung von Gleichstellungspolitik und ihrer Umsetzung an Hochschulen. Aufgrund ihrer Bedeutung für Wissenschaft und Forschung wird vermutet, dass die DFG mit ihrem Ansatz Akteure in Wissenschaft und Forschung erreicht, die bisher wenig an Gleichstellungsfragen interessiert waren. Die Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat durch die Einforderung von Berichten der Hochschulen zum Thema Gleichstellung auch dazu

2 Diese werden detailliert in Kapitel 5, dem Mapping, vorgestellt.

geführt, dass hiermit eine neue und bisher einzigartige Datengrundlage zur Verfügung steht, anhand derer die Darstellung von Gleichstellungskonzepten und ihre Entwicklung an Hochschulen analysiert und verglichen werden kann. Sie ermöglicht vertiefende Einblicke in hochschulpolitische Gleichstellungsstrategien- und Maßnahmen.

Trotz des breiten Konsenses in Wissenschaft und Forschung über die positive Bedeutung dieser Entwicklungen auf Hochschulleitungsebene blieb bisher allerdings offen, ob sie sich auch organisationskulturell niederschlagen, d.h., ob sie im alltäglichen Handeln der einzelnen Hochschulmitglieder ihren normativ geforderten Niederschlag finden oder obGleichstellung als von Bundes- und Landespolitik initiierte und von den Universitätsleitungen umgesetzte Top-down-Strategie vielfach nur auf dem Papier existiert.

1.2 Die Forschungsfrage

Konkret stellt sich die Frage: Wie positionieren sich Professor_innen zum Thema Gleichstellung vor dem Hintergrund der Tatsache, dass ihnen eine hohe Gestaltungs- und Handlungsmacht an Hochschulen zukommt? Klärungsbedürftig ist auch, inwiefern die Norm der Gleichstellung in der alltäglichen Arbeit eine Relevanz hat und wo Professor_innen Möglichkeiten bzw. Spielräume sehen, diese Norm zu gestalten. In dieser Studie wurde untersucht, welche Gleichstellungsmaßnahmen auf der professoralen Ebene bekannt sind und wie diese wahrgenommen werden. Der Komplex der Wahrnehmung und Deutung von Maßnahmen wird als das Zusammenspiel von Geschlechter- und Gleichstellungswissen[3] definiert.

Daneben sind wir der Frage nachgegangen, wie die einzelnen Akteure mit diesem Wissen umgehen. Vor allem ging es darum zu eruieren, wie die Professor_innen an der Umsetzung von Gleichstellung in ihrem Handlungs- und Einflussbereich konkret arbeiten (oder auch nicht). Da die teilnehmende Beobachtung konkreter Handlungsweisen in einem ethnographischen Untersuchungsdesign den Rahmen dieser Studie überschritten hätte, stehen die potentiell diskursiv verfügbaren, *berichteten Handlungsorientierungen* der Professor_innen im Fokus der Studie. Wie wird der vergleichsweise breite Handlungsspielraum, über den Professor_innen in ihren verschiedenen Arbeitsfeldern aufgrund ihrer Position in der Hochschulhierarchie verfügen, von ihnen selbst in Bezug auf Gleichstellung eingeschätzt und genutzt? Was erzählen die Einzelnen über ihren Umgang mit der Gleichstellungsthematik im Berufsall-

3 Zur Definition zentraler Begriffe siehe Kapitel 2.1.

tag? Inwieweit können die Inhalte aus Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung als ‚Veränderungswissen' wirksam werden und zum Wandel der organisationalen Kultur und des individuellen Handelns beitragen?

Gleichstellungsmaßnahmen sind das Ergebnis eines Zusammenwirkens von Akteuren auf den Ebenen Gesellschaft, Politik, Recht und Verwaltung. Intersubjektiv greifbar werden sie dadurch, dass sie in Dokumenten bzw. Texten verschriftlicht sind, in denen die Hintergründe bzw. Notwendigkeit der Maßnahme, bestimmte Ziele sowie Umsetzungsvorgaben- und/oder Empfehlungen festgehalten sind. Dieser formalen Seite von Gleichstellungsmaßnahmen steht die Seite der Umsetzungsrealität der Praxis gegenüber. Das Zusammenspiel aus formellen Vorgaben und der Vielfalt der Praxis und ihren Unwägbarkeiten definieren wir als Wissensvorrat. Der Begriff des Wissens ist wissenssoziologisch von jenem des Faktums und der Information zu unterscheiden, da Wissen stets an einen Akteur gebunden ist (s. hierzu Kapitel 2.1).

Eine zentrale Prämisse bei dieser Untersuchung war, dass Professor_innen im Verhältnis zu Studierenden oder wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden eine besondere Gestaltungs- und Handlungsmacht an Hochschulen innehaben. Sie haben die Möglichkeit und die Verpflichtung, diverse Funktionen auszuüben: Sie wirken als Forschende, Lehrende, Personalverantwortliche, Nachwuchsfördernde im Bereich des Wissenschaftssystems und nicht zuletzt als Projektleiter_innen in der Drittmittelforschung. Gleichzeitig aber können der Anspruch und der Umfang der einzelnen Tätigkeitsbereiche je nach Fach und individueller Schwerpunktsetzung variieren. Daher wurde auch die Verbindung zu unterschiedlichen Fächerkulturen bzw. deutlich unterschiedlicher Geschlechterrelationen in den MINT-Fächern und den Buchwissenschaften untersucht.

1.3 Aufbau dieser Studie

Die vorliegende Studie ist in drei Teile gegliedert: Teil A beschäftigt sich mit Theorien zum Gleichstellungswissen und -handeln an Hochschulen, indem auf Begründungen, Bedingungen und Paradoxien fokussiert wird. Teil B als Herzstück der Studie gliedert sich zum einen in ein (Gleichstellungs-)Mapping (Modul I), in dem eine systematisierte Gesamtbetrachtung potentiell für Hochschullehrer_innen relevanter gleichstellungsbezogener Gesetzesvorgaben, Programme und Maßnahmen auf den unterschiedlichen Governance-Ebenen von der EU bis zur Hochschule (und damit mögliche Bestandteile eines Gleichstellungswissens) vorgenommen wird. Zum anderen werden in diesem Teil die Auswertungsergebnisse der im Zentrum stehenden qualitativen Interviewstu-

die mit Professor_innen (Modul II) vorgestellt. Abschließend werden im dritten Teil die zentralen Erkenntnisse resümiert und Handlungsbedarfe herausgearbeitet (Teil C).

Konkreter werden in Kapitel 2 zunächst die zentralen Begriffe und spezifischen Konzepte der Fragestellung definiert. Diese sind Gleichstellung, Gleichstellungspolitik, Geschlecht, Geschlechter- und Gleichstellungswissen sowie Handlungsorientierung. Geschlecht und Gleichstellung sind aufeinander bezogene komplexe Konzepte und betreffen verschiedene Lebensbereiche von Menschen. Daher werden sie zum besseren Verständnis dieser Komplexität analytisch in drei Dimensionen aufgefächert und hinsichtlich der zentralen Forschungsergebnisse der letzten zwei Dekaden vorgestellt. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeiten flossen und fließen in die Formulierung gleichstellungspolitischer Normen und Maßnahmen ein. Folgt man einschlägigen Autorinnen[4], so umfasst ein Gleichstellungsbemühungen unterstützendes, über Ungleichheitsverhältnisse informiertes und reflektiertes Geschlechterwissen Kenntnisse zur strukturellen, symbolischen und subjektbezogenen Dimension von Gleichstellung. Besonders umstritten ist im Kontext von Hochschule/Wissenschaft das Verhältnis der Maxime wissenschaftlicher Exzellenz und Bestenauswahl in Personalbesetzungsverfahren einerseits sowie ihrer Verträglichkeit mit der Norm der Gleichstellung und dem Gebot der Nicht-Diskriminierung andererseits. Dieser Aspekt erhält daher eine besondere Aufmerksamkeit.

Nachdem die aufeinander bezogenen Konzepte von Geschlecht und Gleichstellung in ihren analytischen Dimensionen vorgestellt wurden, wird die Gleichstellungspolitik an Hochschulen in Kapitel 2.3 in den Fokus gerückt. Hierbei stehen die Fragen im Zentrum: Was macht Hochschulen zu besonderen Organisationen und wie haben sie sich im Zuge der New Public Management-Reformen verändert? Welche (neue) Verantwortung übernehmen Hochschulen und Hochschulakteure im Bereich der Gleichstellungspolitik? Diese Veränderungen sind in der Forschung nicht unbeachtet geblieben. Sie werden daher anschließend in Kapitel 2.4 vorgestellt.

In Kapitel 3 werden die für die Forschungsfrage gewählten theoretischen Ansätze vorgestellt. Diese schärfen den Blick auf die Empirie. Die Studie stützt sich dabei im Wesentlichen auf den Neoinstitutionalismus sowie den Akteurzentrierten Institutionalismus. Zentrale Bezugspunkte bilden darüber hinaus Forschungsansätze zur Handlungsdimension von Geschlecht ("doing gender") und zur vergeschlechtlichten („gendered") Organisation. Abschließend wird im vierten Kapitel das Forschungsdesign der Studie dargelegt. Hierbei wird auch auf die Vorbereitung und Durchführung der Studie, die Auswahl der Hochschulen und Interviewpartner_innen eingegangen. Den Abschluss bildet die Beschreibung des methodischen Zugangs zur Auswertung des Interviewmaterials.

4 Siehe Teil A in diesem Buch.

Im Modul I von Teil B dieses Buchs werden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse in Bezug auf gleichstellungspolitische Richtlinien und Gesetze von der EU-Ebene über die Bundes- und Landesebene bis auf die Hochschulebene vorgestellt. Dabei werden die verbindlichen *hard law* Regelungen sowie Programme und Maßnahmen, die dem *soft law* oder *Nudging* zugeordnet werden können, für die einzelnen Ebenen thematisiert. Konkret werden die Inhalte und Ziele der gleichstellungspolitisch relevanten Maßgaben im Mehrebenensystem herausgearbeitet. Das Modul I schließt mit einem Zwischenfazit, in welchem bilanzierend die wichtigsten Verflechtungen und Wirkungszusammenhänge Erläuterung finden.

Modul II in Teil B dieses Buchs beinhaltet die Ergebnisse der Interviewstudie, indem zunächst die zentralen Motive und Thematisierungsregeln aus den Interviews mit den Professor_innen mit dem rekonstruktiven Auswertungsverfahren nach Kruse et al. (2011 und Kruse 2014) vorgestellt werden. Besonders an diesem Verfahren ist, dass es sowohl den induktiven als auch den deduktiven Momenten im Datenmaterial Rechnung trägt. Mit dieser Methode geht die Auswertung über das Prüfen und Auswerten von Vorannahmen hinaus, da, dem Prinzip der Offenheit folgend, auch unvorhergesehene wiederkehrende Themen bzw. Motive und zentrale Thematisierungsregeln – also sich wiederholende sprachliche Muster – rekonstruiert werden. Diese zentralen Motive werden in den Kapiteln 6.1 bis 6.3 vorgestellt. Im darauffolgenden Kapitel 7 rücken dann die rekonstruierbaren Geschlechterbilder der interviewten Professor_innen in den Fokus, da davon auszugehen ist, dass diese Auswirkungen auf die Handlungsorientierungen der Akteursgruppe haben (können). Abhängig davon, welche Sichtweisen Professor_innen auf Hochschulkarrieren und aufstiegsmotivierte Nachwuchswissenschaftler_innen haben, stellen sie entsprechende von ihnen als relevant eingeschätzte Weichen. Dieses Kapitel setzt damit die Erfahrungen und Sichtweisen der Professor_innen auf die Geschlechter im System Hochschule in den Mittelpunkt der Untersuchung.

Das sich anschließende Kapitel 8 beinhaltet die Auswertung jener Interviewpassagen, die sich auf spezifische Handlungsfelder der Professor_innen beziehen. Zu den Handlungsfeldern von Professor_innen gehören neben Lehre und Forschung auch die Gremienarbeit, Nachwuchsförderung und die Gewinnung von Drittmitteln. Jedes Handlungsfeld wird dabei von unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Bedingungen und Paradoxien gerahmt. Es geht in diesem Kapitel folglich darum zu rekonstruieren, welche der vielfältigen und teilweise auch widersprüchlichen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Instrumente – die im Mapping ausführlich diskutiert wurden – aus Sicht der Interviewpartner_innen in welchem Handlungsfeld als wie relevant eingeschätzt werden.

Der Teil C dieses Buchs beinhaltet schließlich eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse aus Modul I und Modul II, bevor hieraus abschließend Handlungsempfehlungen für politische und hochschulische Akteure im Feld der Gleichstellung abgeleitet werden.

Teil A Gleichstellungswissen und -handeln an Hochschulen: Begründungen, Bedingungen und Paradoxien

2 Theoretische und empirische Anknüpfungspunkte

Die Gegenstände unserer Studie, Gleichstellung und Gleichstellungspolitik sowie Geschlecht, sind voraussetzungsvolle Konzepte, deren Relevanz und Vielschichtigkeit zunächst geklärt werden sollen, bevor die Untersuchungsfrage konkretisiert und das Forschungsdesign vorgestellt wird. Die begrifflichen Vorarbeiten schließen mit der Frage, warum und unter welchen Kontextbedingungen Politiken der Gleichstellung entwickelt werden und welche gesellschaftlichen Entwicklungen das Hochschul- und Wissenschaftssystem aktuell prägen. Diese sind von grundlegender Bedeutung für das Verständnis des gesellschaftspolitischen Hintergrundes, vor dem gleichstellungspolitische Akteure handeln.

2.1 Zentrale Begriffe: Gleichstellungspolitik, Ungleichheit, Geschlecht, Wissen und Handeln

Der Begriff der *Gleichstellung* der Geschlechter verweist nach Klammer (2019: 984) auf einen Prozess zu tatsächlich gleicher Teilhabe an persönlichen und beruflichen Entwicklungschancen aller Geschlechter in einer Gesellschaft. Damit impliziert er, dass in der Gesellschaft, u.a. in Deutschland, eine geschlechterbezogene *Ungleichheit* im Hinblick auf Teilhabe besteht. Soziale Ungleichheit besteht nach Hradil (2012) dann,

> „[…] wenn die Ressourcenausstattung (zum Beispiel der Bildungsgrad oder die Einkommenshöhe) oder die Lebensbedingungen [...] von Menschen aus gesellschaftlichen Gründen so beschaffen sind, dass bestimmte Bevölkerungsteile regelmäßig bessere Lebens- und Verwirklichungschancen als andere Gruppierungen haben. ‚Besser' sind Lebens- und Verwirklichungschancen dann, wenn Ressourcenausstattungen oder Lebensbedingungen bestimmten Menschen nach den jeweils geltenden gesellschaftlichen Maßstäben (zum Beispiel bezüglich Sicherheit, Wohlstand, Gesundheit) die Möglichkeit zu einem ‚guten Leben' und zur weiten Entfaltung der eigenen Persönlichkeit bieten, anderen Menschen jedoch nicht" (Hradil 2012: [2]).

Individuelle Lebensentwürfe können, wenn der Prozess der Gleichstellung in naher oder ferner Zukunft abgeschlossen ist, dann von allen Geschlechtern realisiert werden. Der Begriff der „Gleichstellung geht insofern über das Postulat der Gleichbehandlung hinaus", da letzterer lediglich auf die „Vermeidung direkter und indirekter Diskriminierung" (Klammer 2018: 2) verweist.

Gleichstellungspolitik ist sowohl politisches als auch „gesellschaftliches Handeln [...], welches darauf ausgerichtet ist, gesellschaftliche Konflikte über Werte [...] verbindlich zu regeln" (Lehmbruch 1971: 17 zitiert nach Harders et al. 2005: 11). Es unterliegt einem beständigen Machtspiel verschiedener Akteure (ebd.). Eine der zentralen gesetzlichen Vorgaben in Deutschland für Gleichstellung ist der Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, in dem der Staat in die Pflicht genommen wird, die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern und auf „die Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken. Der Begriff der Gleichstellungspolitik verweist daher ebenso auf einen Prozess, da die Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch nicht durchgesetzt ist, wie der Nachsatz zum Beseitigungsgebot deutlich macht. An diesem Prozess sind politische Akteure beteiligt, die auf „verschiedenen Ebenen – der internationalen, europäischen, der nationalen, der föderalen und der kommunalen Ebene" – darauf einzuwirken versuchen, wie Gleichstellung erzielt und ausgestaltet werden soll (Klammer 2019: 984). Gleichstellungspolitik ist damit das Ergebnis politischer Bewegungen, wie auch die Gleichstellungspolitik an Hochschulen zeigt. Diese gründet auf der „Frauenhochschulbewegung"[5] (Metz-Göckel 2019a: 1034), ist aber zugleich auch durch den Einfluss der Wissenschaften geprägt, allen voran durch die feministische Theorie in den Sozial- und Geisteswissenschaften. Diese Forschungsperspektiven[6] haben die Sicht auf Geschlecht erweitert und betrachten Geschlecht als eine Kategorie des Sozialen. Wie in Kapitel 2.2 dargestellt wird, weisen die Begriffe Gleichstellung und Gleichstellungspolitik verschiedene Dimensionen auf, die mit Geschlecht als sozialer Kategorie verwoben sind. Gleichstellung und Gleichstellungspolitik gründen auf einer bestimmten Betrachtungsweise von Geschlecht, die im folgenden Abschnitt erläutert wird.

5 „Mit der Frauenhochschulbewegung sind Hochschule und Wissenschaft als Arena der Auseinandersetzungen und Veränderung bestimmt. Ihre Akteurinnen sind Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, die sich in aufrührerischen Gruppen mit dem Motto ‚Gemeinsam sind wir stark' seit den 1970er-Jahren zu formieren begannen" (Metz-Göckel 2019b: 553).

6 Dabei ist anzumerken, dass es nicht *die eine* Theorie von Geschlecht gibt, sondern eine Vielfalt von theoretischen Strömungen, die in sich wiederum sehr komplex sind. Diese sind der internationalen Frauen- und Geschlechterforschung sowie feministischen Theorien zuzuordnen, die sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zunehmend etabliert und differenziert haben.

Geschlecht wird als eine in gesellschaftlichen Strukturen gründende, historisch gewachsene und sich im kontinuierlichen Wandel[7] befindende *Kategorie* betrachtet. Sie ist insofern eine „Platzanweiserin" des Sozialen, als dass den Individuen eine Position in einer hierarchisch gegliederten symbolischen Ordnung zugewiesen wird (Harders et al. 2005: 11f.). Männlichkeit und Weiblichkeit gelten in dieser Definition von Geschlecht nicht als angeborene Eigenschaften, die überall auf der Welt mit bestimmten Identitäten einhergehen, sondern als historisch kontingente Phänomene (Bublitz 2019: 369f.). Menschen werden gesellschaftlich in der Regel entweder als Frauen und Männer adressiert. Dies impliziert, dass die gesellschaftlich organisierten Beziehungen, definiert als „Geschlechterverhältnisse" (Becker-Schmidt/Axeli-Knapp 1995), in den Blick genommen werden müssen und die Kategorie Geschlecht damit eine relationale Kategorie ist: „Männer und Frauen" gehören demnach sozialen Gruppen an, „die in gesellschaftlich institutionalisierter Form zueinander in Beziehung stehen" (ebd.: 7). Der Begriff der sozialen Kategorie verweist darauf, dass Geschlecht sowohl mit gesellschaftlichen Strukturen als auch mit Interaktionen zwischen Einzelnen verwoben ist und damit nicht als eine rein biologische Kategorie gefasst werden kann. Menschen haben nicht nur ein Geschlecht, sondern sie ‚tun' es auch, indem sie sich, je nach Situation, an bestimmte Verhaltensnormen halten oder sich diesen widersetzen. Hierfür steht das Konzept des „doing gender" nach West/Zimmerman (1987), das die prozessuale Dimension von Geschlecht akzentuiert. Nichtsdestotrotz sind dem Tun bzw. dem „doing" aufgrund gesellschaftlicher Strukturen, d.h. relativ stabiler Institutionen, Grenzen gesetzt. In dieser Studie wird damit Geschlecht sowohl als Struktur- als auch als Prozesskategorie betrachtet. Diese analytische Perspektive bedarf einer weiteren theoretischen und empirischen Klärung und wird in Kapitel 2.2 vertieft. An dieser Stelle kann festgehalten werden, dass eine wissenschaftlich fundierte Perspektive auf die vermeintlich universell-natürliche Kategorie Geschlecht den kritischen Blick auf bestehende Ungleichheitsverhältnisse und Entwicklungen schärft und die (inter)nationale Gleichstellungspolitik maßgeblich prägt (Blome et al. 2013).

Wissen ist ein zentraler Faktor im Zusammenspiel von Macht, gesellschaftlichen Strukturen sowie der Ebene der einzelnen Akteure (Bublitz 2019: 370). Das institutionell verankerte und subjektiv habitualisierte Wissen darüber, was Geschlecht bzw. Frauen und Männer vermeintlich ausmacht bzw. ausmachen

7 Geschlecht und die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern sind keine ‚Naturtatsachen', sondern Ergebnis historischer Entwicklungen. Der Blick in die Geschichte zeigt, dass die als universell und natürlich erscheinenden Geschlechterverhältnisse und der Glaube an die Differenz zweier polar und zugleich komplementär zueinander stehender Geschlechter unter bestimmten historischen Voraussetzungen entstanden sind. Hier zu nennen sind die sozialen Umbrüche, etwa im Übergang von der Stände- zur bürgerlichen Gesellschaft im Kapitalismus und die zunehmende Einflussnahme moderner Wissenschaften (Hausen 1976; Bock/Duden 1977; Beer 2010).

soll, ist ausschlaggebend dafür, dass Geschlecht als soziale Kategorie überhaupt eine solche Wirkmacht entfaltet (Schnabel 2007: 521).

In neueren Theoriedebatten der Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum hat daher das Konzept des *Geschlechterwissens*[8] Bedeutung erlangt. Es bezeichnet das „Wissen über die vermeintlich natürliche und soziale Geschlechterdifferenz sowie die hierarchisierenden Geschlechterklassifikationen[9] in einer Gesellschaft" (Kahlert 2019: 180). Zentral ist dabei die Annahme einer reflexiven Beziehung von „Wissen, Handeln und gesellschaftlichen Entwicklungen" (ebd.: 2). Inwiefern bestehende Geschlechterverhältnisse reproduziert, transformiert bzw. konstruiert werden, hängt insofern nicht zuletzt vom Wissen der Einzelnen ab. „Sozialer Wandel wird demnach auch als epistemischer Wandel aufgefasst" (ebd.: 2). Damit spielt der Aspekt des Wissens bzw. Geschlechterwissens im Prozess der Gleichstellung und der Entwicklung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen eine zentrale Rolle, denn ein bestimmtes normativ gerahmtes, reflektiertes Geschlechter- bzw. Genderwissen wird bei der Implementierung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik als zentral angesehen (Bock et al. 2005; Dölling 2005; Wetterer 2008; 2009). Dies bedeutet konkret, dass Akteure in Organisationen ein (basales) Wissen darüber haben sollten, was Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis bedeuten, wie diese entstehen und wie sie verändert werden können. Als eine mögliche Wissensquelle wird immer wieder die Frauen- und Geschlechterforschung hervorgehoben (ebd.). Folgt man der Argumentation von Dölling und Wetterer, so hat diese Forschungsrichtung eine differenzierte und emanzipative Sicht auf Geschlecht und Geschlechterverhältnisse befördert. Schließlich gelten grundlegende Kenntnisse der Geschlechterforschung und

8 Geprägt wurde die Betonung des Wissens durch die Soziologinnen Dölling (2005) und Wetterer (2008). Beide Wissenschaftlerinnen haben hierzu im Rahmen des von der DFG geförderten Forschungsprogramms „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht [...]" im Zeitraum von 1998 bis 2004 geforscht. Bereits 1946 aber hat Viola Klein, eine Schülerin Mannheims, sich ideologiekritisch mit dem Aspekt des vermeintlich wissenschaftlichen Wissens über Weiblichkeit auseinandergesetzt (Klein 1989 [1946]).

9 Der Soziologe Hirschauer (1996) postuliert etwa drei sogenannte „Basisannahmen", auf denen das Geschlechterwissen basiert: Die erste Annahme gründet in der Überzeugung, dass alle Menschen ein Geschlecht haben, das Zeit ihres Lebens bestehen bleibt und bestehen bleiben muss (Konstanzannahme). Die zweite Annahme ist, dass diese Geschlechtszugehörigkeit auf biologischen Tatsachen beruht (Annahme der Naturhaftigkeit). Die dritte verweist darauf, dass Menschen davon ausgehen, dass andere entweder männlich oder weiblich sind (Annahme der Dichotomizität). Diese „Brille der Zweigeschlechtlichkeit" liefert die Basis für die Wahrnehmung im Alltag und die Art und Weise, wie bestimmte Institutionen aufgebaut sind. Das Wissenssystem der Zweigeschlechtlichkeit gründet nicht nur auf einem Alltagswissen, sondern darüber hinaus auf wissenschaftlichem Wissen und auf normativen Aussagen. Wird von diesem System abgewichen, drohen soziale Sanktionen.

der gleichstellungspolitischen Praxis[10] als die Grundlage von *Genderkompetenz*, welche nach Kahlert „eine spezifische Spielart des Geschlechterwissens“ darstellt (Kahlert 2019: 180). Genderkompetenz kann:

> „als die Fähigkeit und die Motivation bezeichnet werden, soziale Zuschreibungen in Bezug auf Geschlecht auf Grundlage des Wissens über ihre Entstehung und ihre Auswirkungen auf gesellschaftliche Machtverhältnisse kritisch reflektieren zu können. Außerdem verweist der Begriff auf die Fähigkeit, das Wissen so anwenden zu können, dass das eigene Handeln zu einem Abbau von Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen beiträgt“ (Wegrzyn 2014: [1]).

Nach Dölling ist „Wissen“ im soziologischen Sinn[11] plural zu verstehen, so dass innerhalb einer Gesellschaft Geschlechterwissen folglich nicht als homogener Korpus gedacht werden kann. Vielmehr muss zwischen so genanntem individuellem und kollektiv geteiltem Geschlechterwissen unterschieden werden (Dölling 2005: 44f.). Ersteres meint:

> „den biografisch aufgeschichteten, sich aus verschiedenen Wissensformen zusammensetzenden und strukturierten Vorrat an Deutungsmustern und an Fakten- und/oder Zusammenhangswissen, mit dem die Geschlechterdifferenz wahrgenommen, bewertet, legitimiert, begründet bzw. als selbstverständliche, quasi-‚natürliche‘ Tatsache genommen wird“ (ebd. 49ff.).

Kollektives Geschlechterwissen verweist dagegen auf die gesellschaftlich geteilten Wissensvorräte zum Thema Geschlecht, die als selbstverständlich (an)erkannt werden und damit den *Rahmen* individueller Entwürfe über Geschlechterunterschiede bilden. Dölling hebt weiterhin hervor, dass Wissen nicht nur als rational und reflektiert, sondern auch als unbewusst habitualisiert – zum Ausdruck kommend in Handlungen (und auch Sprachhandlungen) – begriffen werden muss (ebd.: 50). Das Konzept des Geschlechterwissens von Dölling und Wetterer hat das Potential abzustecken, wie es zu Beharrungstendenzen und Veränderungen im Hinblick auf „Ungleichheitskonstellationen in den Geschlechterverhältnissen und -beziehungen“ (Kahlert 2019: 189) kommt.

Das kollektive und individuelle Geschlechterwissen beinhaltet *Geschlechterbilder*, d.h. Vorstellungen darüber, wie Frauen und Männer sind oder sein könnten. Das Konzept des Geschlechterbilds ist daher analytisch von jenem des Geschlechterstereotyps zu trennen: Geschlechterbilder können, müssen jedoch nicht herrschende Stereotype enthalten (siehe auch Kapitel 2.2.2 in diesem Buch). Sie können auch kontrastereotyp sein. Geschlechterbilder sind wesentlicher Bestandteil der symbolischen Ordnung einer Gesellschaft und konstituieren daher die symbolische Dimension von Geschlecht sowie Gleichstel-

10 Die Geschlechterforschung und gleichstellungspolitische Praxis sind zwar analytisch getrennte Bereiche, jedoch besteht zwischen diesen ein enges, oft spannungsreiches Verhältnis.

11 Im Verständnis der Soziologie ist *Wissen* ein integraler Bestandteil des Sozialen und kann daher in seinen Inhalten und Implikationen nur durch Soziales erklärt werden (Knoblauch 2005: 105, 14; vgl. Berger/ Luckmann 2016).

lung. Die Annahme dieser Studie ist, dass kontrastereotype Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sind oder zu sein haben, dem Prozess hin zu gleicher Teilhabe zuträglich sind.

In welchem Verhältnis stehen das potentielle Geschlechterwissen einer Person und ihr Wissen über Gleichstellung? Roski und Schacherl heben hervor, dass die Entwicklung von und der Rückgriff auf Geschlechter- und Gleichstellungswissen im Zuge der letzten Hochschulreformprozesse[12] zentral sind, wenn es darum geht, Gleichstellung an Hochschulen durch die Steuerung organisationalen Lernens voranzutreiben. Eine wichtige Rolle spielt hier die Leitungsebene der Hochschule in Zusammenarbeit mit den so genannten Gleichstellungsakteuren[13]. Letztere verfügten über einen hohen Wissensvorrat und Kompetenzen, erstere seien dazu angehalten sich dieses anzueignen. Dieses ist der Studie von Roski und Schacherl zufolge auch vielfach gelungen. Unklar bleibt wie das Verhältnis von Wissen über Gleichstellung und Geschlecht allgemein beschaffen ist. Es wird daher vorgeschlagen, den von Roski und Schacherl (2015: 51) verwendeten, jedoch nicht näher definierten Begriff des *Gleichstellungswissens* zu präzisieren und vom Konzept des *Geschlechterwissens* abzugrenzen.

Gleichstellungswissen wird in der vorliegenden Studie aufgefasst als das Wissen über Normen, Institutionen und Maßnahmen zur Gleichstellung. Es ist analytisch von jenem des Geschlechterwissens zu trennen. Die Art und Weise, wie das Verhältnis zwischen Gleichstellungswissen und Geschlechterwissen beschaffen ist, ist eine empirisch offene Frage. Bedeutet mehr *Gleichstellungswissen* auch ein Mehr an *Genderkompetenz,* reflexivem *Geschlechterwissen* und Bereitschaft, bestehenden Ungleichheitsverhältnissen entgegenzuwirken?

Ein weiterer zentraler Begriff sind die *Handlungsorientierungen* der Professor_innen. Professor_innen haben an Hochschulen eine hohe Handlungsmacht und Autonomie. Ihre Orientierungen können sich, so die Annahme, von jenen der professionellen Gleichstellungsakteure unterscheiden, denn im Zuge der Besetzung einer Professur kann das Thema Gleichstellung als handlungsrelevant erachtet werden, muss es jedoch nicht. *Handlung* ist in den Sozialwissenschaften[14] ein zentraler Begriff, der auf die Arbeiten von Aristoteles zurückgeht und sich auf jenes „Tun" bezieht, das Menschen ziel- und zweckgerichtet und damit bewusst vollziehen (Straub 2010: 107). Die in dem Begriff unterstellte Zielgerichtetheit ist jedoch eine „Engführung" (ebd.: 107), da nicht

12 Siehe auch Kapitel 2.1 und 2.4.2 in dieser Studie.

13 „Dabei handelt es sich um die zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte – im folgenden Text als Gleichstellungsbeauftragte bezeichnet –, die MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros oder die Leitung eines Referats oder einer Stabsstelle für Gleichstellung und deren MitarbeiterInnen" (Roski/ Schacherl 2014: 45).

14 Nicht nur in den Sozialwissenschaften ist der Handlungsbegriff zentral, sondern er durchzieht all jene Wissenschaften, die sich mit Fragen zum Wesen des Menschen und/oder den Prinzipien des Zusammenlebens, des individuellen oder kollektiven Lernens befassen, also beispielsweise die Philosophie, Psychologie oder Pädagogik (Straub 2010).

jedes menschliche Handeln als zweckgebunden oder rational motiviert erklärt werden kann, wie auch die gängigen Typologien zeigen (Miebach 2014: 29f.). Dies trifft beispielsweise in Kontexten zu, in denen das Handeln der Akteure[15] durch das Setting, in dem sie handeln, durch Regeln und Normen gerahmt ist. Nicht nur Individuen sind Akteure, auch komplexe Zusammenschlüsse von Individuen, wie etwa Kollektive oder Organisationen (dazu zählen auch Hochschulen[16]), sind in der Lage zu handeln. Damit gehen sie über die Interessen und Bedürfnisse ihrer einzelnen Mitglieder hinaus, gleichzeitig sind sie aber das Produkt von individuellen Akteuren und den von ihnen geschaffenen Institutionen. Diesem „Inklusionsverhältnis“ (Mayntz/Scharpf 1995: 50) von einzelnen und komplexen Akteuren widmet sich auch der in Kapitel 3.4 vorgestellte Ansatz des Akteurzentrierten Institutionalismus von Mayntz und Scharpf (1995). An dieser Stelle sei aber jener Begriff des Ansatzes definiert, der das Verständnis der Autorinnen dieser Studie zum Verstehen von Handlungen auf Ebene der einzelnen Professor_innen rahmt: Es handelt sich um den Begriff der „Handlungsorientierung“ (ebd.: 52), den Mayntz und Scharpf nicht eindeutig definieren, sondern vielmehr beschreiben. Sie heben dabei hervor, „dass sich Akteure, wenn sie handeln, am institutionellen Rahmen orientieren müss(t)en oder können. Dieser prägt das, woran sich die Akteure in ihrem Tun orientieren. Gleichstellung als Teil des institutionellen Rahmens[17] ist damit potentiell etwas, an dem sich individuelle und komplexe Akteure (strategisch) orientieren können und zugleich müssen. Dabei ist zu beachten, dass die „Reichweite institutioneller Regelungen“ nicht immer „allumfassend“ ist und den Akteuren Handlungsspielräume gegeben sind, was damit den Pool an möglichen Handlungsorientierungen erweitert. Darüber hinaus ist es nach der Argumentation von Mayntz und Scharpf wichtig, den Kontext einzugrenzen, in dem individuelle Akteure handeln, da sie „typischerweise mehreren übergeordneten Sozialeinheiten angehören“ (Mayntz/Scharpf 1995: 52). Der Fokus unserer Untersuchung liegt auf dem beruflichen Handeln, insofern Professor_innen als Akteure angesprochen werden, die in der Organisation Hochschule handeln. Inhaltlich unterscheiden Mayntz und Scharpf zwischen kognitiven, motivationalen und relationalen Komponenten von Handlungsorientierungen:

> „Kognitive Orientierungen betreffen die Wahrnehmung der Handlungssituation und ihrer kausalen Struktur, der verfügbaren Handlungsoptionen und erwartbaren Ergebnisse“ und sind bedeutsam für den „Handlungserfolg der Akteure“ (Mayntz/Scharpf 1995: 53).

Schließlich ist es wichtig, inwiefern die Wahrnehmung der Situation von der Wirklichkeit abweicht. Wenn dies der Fall ist, ist zu fragen, ob und auf welche

15 Dieser sozialwissenschaftliche Begriff fasst sowohl Individuen als auch Kollektive und Organisationen als „Handelnde“ (Reinhold 2017: 10).

16 Inwiefern Hochschulen als korporative Akteure und als Organisationen gefasst werden können, wird in Kapitel 2.3.1 reflektiert.

17 Ausführlich beschrieben im Teil B Modul I, dem Mapping in diesem Buch.

Weise „Situationsdeutungen“ sowie „Ziel-Mittel-Hypothesen zu konsistenten strategischen Konzepten integriert“ und „wie sie durch individuelle und kollektive Lernprozesse verändert werden können“ (ebd.: 53). Die motivationalen Aspekte fasst Scharpf als Präferenzen, die er wiederum in Eigeninteressen („Präferenz für Selbsterhaltung, Autonomie und Wachstum“), normative Rollenerwartungen (rechtliche Regeln bzw. Erwartungen, die bei Nicht-Einhalten eine „soziale Missbilligung“ nach sich ziehen können) und *Identität* (spezifisch eigene Interessen und Normen sowie die selektive Hervorhebung bestimmter Eigeninteressen) unterteilt (Scharpf 2000: 116ff.). Die Interaktionsorientierungen im Handeln von Akteuren definieren Mayntz und Scharpf als „(typisierte) Interpretationen der Beziehung zwischen mehreren Akteuren“ (1995: 57). Die Wahrnehmung der Beziehung kann idealtypisch betrachtet feindlich, kompetitiv oder kooperativ sein (Mayntz/Scharpf 1995: 57).

Für die empirische Forschung ist festzuhalten, dass subjektive Handlungsorientierungen nicht direkt beobachtbar sind, jedoch der Versuch unternommen werden kann, sie retrospektiv mit Hilfe von Interviews oder Dokumenten zu rekonstruieren (Scharpf 2000: 111). In der vorliegenden Studie geht es, mit Mayntz und Scharpf gesprochen, erstens darum, die kognitiven Orientierungen der Akteure, d.h., die Wahrnehmung der Handlungssituation sowie Situationsdeutungen (ebd.: 53) der Professor_innen in Bezug auf Gleichstellung an Hochschulen zu rekonstruieren. Zweitens geht es darum, die Präferenzen der Akteure, d.h., ihre möglichen Eigeninteressen, die perzipierten normativen Rollenerwartungen und Identitäten (ebd.) in den Fokus zu rücken. Rekonstruiert werden kann dabei das, was die Akteure im Interview diskutieren, erzählen, rechtfertigen, wie sie was deuten etc. Dabei ist zudem von Interesse, in welchem Verhältnis diese berichteten Handlungsorientierungen zu dem subjektiven Geschlechter- und Gleichstellungswissen stehen.

2.2 Zur Relevanz von Gleichstellung im Wissenschaftssystem: Aktuelle Daten und Studien

Gleichstellung ist gleichermaßen ein theoretisches Konzept wie auch ein politisches Ziel (Pimminger 2017). Es beruht auf dem Gebot der Gerechtigkeit bzw. Geschlechtergerechtigkeit (Pimminger 2014; 2017). Letztere kann als „Freiheit zu unterschiedlichen, nicht durch das Geschlecht vorgezeichneten Seins- und Lebensweisen“ definiert werden, „die auf Gleichheit in der Verteilung von Ressourcen und Wertschätzung beruht“ (Pimminger 2017: 42). Geschlecht ist dabei nicht als bloßes biologisches Faktum zu begreifen, das vermeintlich bestimmte Verhaltensweisen und Präferenzen eines Individuums determiniert. Vielmehr ist es als eine im hohen Maße bedeutsame „soziale Kategorie“ zu betrachten, „die auf vielfältige Weise in gesellschaftsstrukturelle

Verhältnisse, kulturelle Wertordnungen und subjektive Identitäten eingewoben ist" (ebd.: 40) und wesentlich die Art und Weise prägt, wie wir andere Menschen wahrnehmen (Steffens/Ebert 2016: 22). Aktuelle Ansätze in den Sozial- und Kulturwissenschaften tragen dieser Komplexität Rechnung und zeigen auf, dass Geschlecht und damit auch das Konzept der Geschlechtergerechtigkeit verschiedene, miteinander verschränkte Dimensionen aufweist. Die Sensibilität für die Existenz dieser Dimensionen ist für die Analyse der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem grundlegend[18]. Die soziale Kategorie Geschlecht hat eine strukturelle, symbolische und subjektbezogene Dimension, weshalb auch Konzepte und Maßnahmen zur Gleichstellung diese drei Dimensionen berücksichtigen müssen (Pimminger 2017: 42). Was diese Dimensionen konkret auszeichnet, ist Gegenstand der nächsten Abschnitte.

2.2.1 Die strukturelle Ungleichheit von Frauen und Männern

Die strukturelle Dimension von Geschlecht und damit auch von Gleichstellung verweist allgemein auf die historisch gewachsene materielle Ungleichheit in den Geschlechterverhältnissen (Hausen 1976; Bock/Duden 1977; Beer 2010), die sich in ungleichen Statuspositionen, beim Einkommen, sozialer Sicherheit und dem Zugang zu gesellschaftlichen Machtpositionen manifestiert. Diese Ungleichheit gründet in der ebenso historisch gewachsenen geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung von männlich konnotierter Erwerbsarbeit bzw. Produktion und weiblich konnotierten Fürsorgeaufgaben[19], die nicht als vollwertige Arbeit verstanden und damit entlohnt werden (Beer 1990; 2010; Becker-Schmidt 2010; Bührmann et al. 2014; BMFSFJ 2017). Nach wie vor sind deutlich mehr Männer als Frauen erwerbstätig, jedoch verringern sich die Unterschiede in den Erwerbstätigenquoten zwischen Frauen (2016 bereits rund 73%) und Männern (rund 82%) (Statistisches Bundesamt 2016: 6; Bundesagentur für Arbeit 2017: 5). Bedeutsam ist dabei, dass rund die Hälfte der Frauen in Teilzeit beschäftigt ist, während es bei den Männern nur jeder Zehnte ist (Bundesagentur für Arbeit 2017: 12). Auch die Entlohnung von Tätigkeiten und Berufen, allen voran im Bereich der Sorgearbeit, ist von einem männlichen Bias geprägt (Lillemeier 2017). Frauen werden bei vergleichbarer Qualifikation und Berufserfahrung in der Regel schlechter entlohnt als ihre männlichen Kollegen (ebd.) und sind seltener in Führungspositionen anzutreffen (Holst/Friedrich 2017).

18 Ausführlich dazu in Kapitel 2.2.2

19 „Tätigkeiten, die sich auf die Reproduktionssphäre beziehen (etwa das Gebären und Aufziehen von Nachwuchs, Befriedigung von Grundbedürfnissen wie Nahrungsaufnahme, Schlaf, Sexualität, Emotionen und Affekte usw.) werden der privaten Sphäre zugeordnet. Diese werden nicht entlohnt, weil sie nicht als produktive Tätigkeiten gelten" (Villa 2011: 41f.).

Im Kontext von Wissenschaft ist zentral, dass Frauen, bis auf wenige Ausnahmen, aufgrund misogyner Stereotype bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts in Deutschland vom ordentlichen Hochschulstudium ausgeschlossen wurden (Mazón 2010; 2001). Dieses strukturelle Erbe wirkt, wie die nächsten Abschnitte und Kapitel dieser Studie deutlich machen, bis in die Gegenwart hinein. Dennoch gelten Forschung und Lehre an Hochschulen als Domänen, in denen nur die individuelle Leistung, Anstrengungsbereitschaft und Begabung zählen (Solga 2005). Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) empfiehlt, dem Thema Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung weiterhin „intensiv[e] Beachtung" zu schenken (GWK 2017: 10). Grundlage ihrer Empfehlung sind die Befunde zur Entwicklung der Geschlechterverteilung im Wissenschaftssystem. Gegenstand der öffentlichen Diskussion um geschlechterbezogene Chancengleichheit sind vor allem Statistiken und damit der Blick auf Prozentanteile (Engels et al. 2015: 45). Zahlen, so die Annahme, würden die Begünstigung von Männern wissenschaftlich vermittelbar machen, da sie „eine Loslösung von der subjektiven Befindlichkeit und dem verletzten Gerechtigkeitsempfinden einzelner Benachteiligter" ermöglichen und als „überprüfbare und reproduzierbare wissenschaftliche Tatsache" gelten (ebd.: 46f.). So zeigt der Blick auf die Repräsentanz von Frauen und Männern in den Führungspositionen, unbefristeten Stellen und Übergangsquoten von einer Qualifikationsstufe in die nächste, dass der Zugang zu ressourcenstarken Führungspositionen in der Wissenschaft für Frauen[20] nach wie vor steiniger ist als für Männer. Detailliert zeigt dies die Analyse „idealtypischer Karriereverläufe" (CEWS 2016).

Analysen von Studierendenkohorten belegen regelmäßig, dass deutlich mehr Frauen als Männer die berufliche Laufbahn im Wissenschaftssystem verlassen. Die These, dass die im Vergleich zu Männern geringeren Berufungsquoten von Frauen im Zeitraum 2014-2016 darauf zurückzuführen seien, dass sich in den 1990er und 2000er Jahren weniger weibliche Studierende immatrikulierten, ist damit nicht haltbar (CEWS 2016). Die Zahl der Studentinnen insgesamt war (in den 1990ern) und ist nach wie vor so hoch wie jene der Männer, wie der Blick auf aktuelle Statistiken zeigt. So war im Kalenderjahr 2016 rund die Hälfte der Studienanfängerinnen weiblich (50,5%) (Statistisches Bundesamt 2018). Der Gesamtanteil studierender Frauen lag bei 48,2%. Jedoch zeigen sich in den verschiedenen Studienrichtungen große Unterschiede, wie die Zahlen der GWK für das Jahr 2015 deutlich machen (GWK 2017: 15): So waren im Jahr 2015 rund 71% der Studienanfänger_innen in der Fächergruppe „Sprach- und Kulturwissenschaften/Geisteswissenschaften" weiblich. Bei den Ingenieurwissenschaften waren es nur 24,7%, wobei der Frauenanteil hier in den letzten Jahren um rund fünf Prozentpunkte gestiegen ist. In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften waren die Anteile von Frauen

20 Aber auch für Personen, deren Eltern keine Hochschule besucht haben (CEWS 2006: 14; Möller 2018).

und Männern in etwa gleich hoch. Der größte Anstieg ist in der Medizin und in den Gesundheitswissenschaften zu verzeichnen. War im Jahr 1996 gut die Hälfte der Studienanfänger_innen weiblich, stieg ihr Anteil bis zum Jahr 2015 auf fast 70%. Bei den Absolvent_innen lag der Anteil der Frauen allerdings (nur) bei 50,5%. Bei den Promotionen sind die Frauenanteile bundesweit in allen Fächergruppen gestiegen, von 40,9% im Jahr 2006 auf 44,7% im Jahr 2015, d.h., die Frauen- und Männeranteile auf dieser wissenschaftlichen Qualifikationsstufe sind inzwischen nahezu ausgeglichen. Bei den Habilitationen liegen die Anteile der Männer nach wie vor höher, nur 28,4% der neu Habilitierten war im Jahr 2015 weiblich (GWK 2017: 16). Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Habilitation nicht mehr der einzige Weg zur Professur ist, sondern Nachwuchskräfte auch über eine Juniorprofessur die nötigen Voraussetzungen für einen Ruf als Professor_in erreichen können. Bei den Professuren ist eine bundesweit aus Gleichstellungsperspektive positive Tendenz zu verzeichnen: So waren an den deutschen Hochschulen im Jahr 1996 nur 8,5% der Professuren[21] mit Frauen besetzt, im Jahr 2015 lag die Zahl der mit Frauen besetzten Professuren bei 22,7% (10.535 Frauen bei bundesweit 46.344 Professuren) (ebd.: 17). Dies ist eine Steigerung um 14,2 Prozentpunkte. Ein differenzierter Blick auf diese Zahlen zeigt allerdings, dass in ganz Deutschland deutlich mehr Männer als Frauen die höher dotierten C4- bzw. W3-Professuren innehaben. Auch werden mehr Männer als Frauen auf Ebene der Professuren unbefristet und in Vollzeit beschäftigt (ebd.: 19). In den Fächern, in denen die Frauenanteile niedrigerer Qualifikationsstufen in etwa gleich hoch bzw. deutlich über denen der Männer liegen wie z.B. in der Psychologie oder Soziologie, ist es für weibliche Forschende schwieriger, eine wissenschaftliche Karriere[22] bis hin zur Professur zu realisieren. Dies zeigen Berechnungen aus den USA[23]. In den Technikwissenschaften gehen hingegen weniger Frauen in der ‚Pipeline' verloren (Barlösius/Fisser 2017). Dies trifft auch für Deutschland zu, denn auch hier erhöht sich für Frauen in den Technikwissenschaften, insbesondere im Maschinenbau, die Chance, eine wissenschaftliche Karriere bis zum Erreichen einer Professur umzusetzen (ebd.).

NRW als das Bundesland mit der stärksten Hochschuldichte hat als Studienstandort besondere Bedeutung. Da sich die vorliegende Studie auf NRW bezog, soll hier die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile auf den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen genauer in den Blick genommen werden. Die Daten und Fakten für das Personal an Hochschulen im

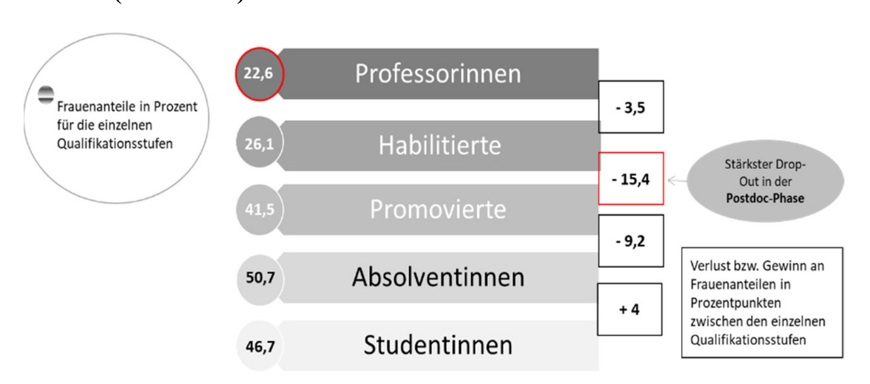
21 Alle Besoldungsgruppen, ohne Gastprofessuren (GWK 2017: 17).

22 Allgemein bezeichnet der Begriff Karriere eine „berufliche Entwicklung, die mit Erfolg oder Aufstieg verbunden ist" (Beaufaÿs 2016: 3).

23 „Während beispielsweise für Psychologie und Soziologie die Übergangsrate von einem Ph.D.-Abschluss auf eine Professur für Frauen im Vergleich zu Männern um über 30% vermindert ist, reduziert sie sich für Frauen im Maschinenbau nur um 7,2%" (Barlösius/ Fisser 2017: [1]).

Bundesland NRW belegen, dass die Frauenanteile in vielen Bereichen gesteigert werden konnten, jedoch weiterhin sehr starke Statusunterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. So liegen die Frauenanteile bei den erstmals Eingeschriebenen bei knapp 50% (49,3%), während sie bei den Absolvent_innen sogar die knappe Mehrheit erreichen (51,4%). Auf höheren Qualifikationsstufen sind Frauen jedoch auch in NRW deutlich seltener vertreten als Männer. So liegt der Anteil weiblich Promovierter bei 41,6% und der Frauenanteil bei Habilitierten erreicht sogar nur ein Viertel (26%) (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2016: 5). Juniorprofessuren bilden in dieser Bilanz die Ausnahme, da hier bundesweit ein sprunghafter Anstieg des Frauenanteils auf 40% zu verzeichnen war und NRW sogar mit 44% noch darüber liegt (ebd.: 7). Bei den Professor_innen wird die Ungleichheit der Geschlechterverteilung nach wie vor besonders deutlich, insofern Frauen hier immer noch weniger als ein Viertel der Professuren besetzten (22,8%). Die Datenlage nach Fachbereichen zeigt, dass der Frauenanteil bei den Absolvent_innen im Bereich MINT und Ingenieurwissenschaften nach wie vor auf geringem Niveau stagniert. Anzumerken ist, dass dieser geringe Anteil allerdings bis zur nächsten Qualifikationsstufe (der Promotion) gehalten wird und erst danach (bei den Habilitierten) die Frauenanteile wieder sinken. Im Dreijahresdurchschnitt (2012-2014) zeigt sich folgendes Bild:

Abbildung 2-1: **Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, im Dreijahresdurchschnitt (2012-2014).**



Anmerkung: Anteil (links) in Prozent/Verluste“ (rechts) in Prozentpunkten.
Quelle: Eigene Darstellung nach Gender-Report 2016 (Kortendiek et al. 2016).

An dieser Grafik wird sichtbar, dass die Postdoc-Phase weiterhin das „Leck in der Leaky-Pipeline“ (ebd.: 10) darstellt und Frauen – im Verhältnis zum Anteil derer, die eine Promotion erfolgreich beendet haben – seltener die professorale Ebene erreichen.

Insgesamt schlussfolgert die GWK, dass sich trotz der Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen ein Wandel in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nur sehr langsam vollzieht. Die „Unterrepräsentanz von Frauen an der Spitze der Wissenschaft“ ist jedoch „nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit, sondern auch des Kompetenzverlustes für die Forschung“ (GWK 2017: 13).

2.2.2 Stereotype und Sexismus – die symbolische Ebene von Gleichstellung

Die symbolische Dimension von Gleichstellung und Geschlecht adressiert die gesellschaftlichen und zugleich subjektiven Vorstellungen dessen, was als männlich (z.B. aktiv, rational, dominant) und was als weiblich (passiv, emotional, beziehungsorientiert) gilt (Bourdieu 2005). Ungleichheit hat damit auch eine symbolische Dimension bzw. ist in eine symbolische Ordnung eingebettet. Diese wiederum ist mit der Struktur- und der im nächsten Abschnitt skizzierten subjektbezogenen Dimension verbunden (Pimminger 2017: 50f.; Villa 2011: 52). Ein wichtiges Element der symbolischen Ordnung sind Stereotype und der mit ihnen verbundene Sexismus. Was Geschlechterstereotype sind und wie sie wirken, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

Eine Möglichkeit, Diskriminierungen und gleichzeitig die Privilegien von bevorzugten Gruppen zu schützen, ist der Erhalt und die „Verbreitung legitimierender Ideologien und Vorurteile“ über die benachteiligten Gruppen (Becker 2014: 29; vgl. auch Rodi 2014). Dazu zählen Stereotype. Stereotype[24] werden allgemein definiert als Annahmen bezüglich vermeintlich typischer Merkmale und Verhaltensweisen von Mitgliedern einer sozialen Gruppe[25]. Mit Hilfe solcher Verallgemeinerungen werden „allen Mitgliedern einer gegebenen Gruppe identische Merkmale“ zugeschrieben (Steffens/Ebert 2016: 14). Dabei wird vernachlässigt, dass sich diese Gruppe durch eine hohe Heterogenität auszeichnet und die Unterschiede zwischen den Mitgliedern dieser

24 Der Begriff Stereotyp kommt aus dem Griechischen und setzt sich aus den Wörtern stereós (starr, fest, standhaft) und týpos (Gestalt, Schlag) zusammen (Duden o.J.: https://www.duden.de/rechtschreibung/stereotyp).

25 Beziehungen zwischen sozialen Gruppen werden, sozialpsychologisch betrachtet, durch Gefühle, Gedanken und Verhaltensweisen beeinflusst und strukturiert. Vorurteile basieren auf der affektiven bzw. der Gefühls-, Stereotype auf der kognitiven und Diskriminierungen auf der Verhaltensebene (Steffens/ Ebert 2016: 14).

Gruppe immens sein können (Steffens/Ebert 2016: 14). Diese Annahmen betreffen beispielsweise physische Merkmale, Persönlichkeitseigenschaften, Vorlieben, Interessen, Berufe oder alltägliches Verhalten. *Geschlechter*stereotype sind „kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von Frauen und Männern enthalten" (Eckes 2010: 178). Sie sind Teil der Alltagsvorstellungen über Geschlecht und werden bereits früh in der Kindheit entwickelt (Carter 2014; Burghardt/Klenk 2016 zur Bedeutung von Bilderbüchern). Jene Alltagsvorstellungen sind traditionell durch ein dualistisches und naturalistisches bzw. essentialistisches Geschlechterbild geprägt. Diesem Verständnis nach gibt es nur Frauen und Männer, die eindeutige und unveränderliche körperliche Merkmale aufweisen, die wiederum das Verhalten der Personen prägen (Stiegler 2007: 43). Diese im Alltag und seinen Annahmen relevanten Stereotype weisen Besonderheiten auf: Sie sind erstens, anders als z.B. Stereotype über bestimmte Altersgruppen oder die nationale Zugehörigkeit eines Menschen, im hohen Maße kulturübergreifend verbreitet und betreffen die gesamte Lebensspanne eines Menschen. Über sie herrscht gesellschaftlich weitestgehend Konsens. Zweitens umfassen sie sowohl deskriptive als auch präskriptive Anteile. In ihnen sind sowohl Vorstellungen dessen enthalten, was bspw. die ‚Natur' von Frauen und Männern ausmacht, als auch Verhaltenserwartungen und Vorschriften, wie sich Frauen und Männer typischerweise verhalten *sollen* (Eckes 2010; Steffens/Ebert 2016). Drittens sind Geschlechterstereotype in hohem Maße persistent, auch wenn zahlreiche kontrastereotype Eigenschaften und Verhaltensweisen zu beobachten sind (ebd.).

Die sozialpsychologische Forschung hat zwei fundamentale inhaltliche Dimensionen von Geschlechterstereotypen ausgearbeitet, die nach wie vor wirkmächtig sind: So können Merkmale, die häufiger mit Frauen in Verbindung gebracht werden, mit dem Konzept der „Gemeinschaftsorientierung" (englisch: communion) und „Wärme" gefasst werden. Mit Frauen verbundene und von ihnen erwartete Eigenschaften sind dann etwa Freundlichkeit und Fürsorglichkeit. Merkmale, die häufiger mit Männern assoziiert werden, lassen sich unter den Konzepten der „Handlungsorientierung" oder „Kompetenz" (englisch: „agency") bündeln (Eckes 2010: 179; Steffens/Ebert 2016: 20). Entsprechende Eigenschaften sind dann etwa konkurrenzbetontes und selbstbehauptendes Verhalten. Auffallend ist, wie oben skizziert, dass diese Zuschreibungen und Erwartungen an Frauen und Männer in hohem Maße kulturübergreifend[26] geteilt werden (Eckes 2010: 179). Die Erfahrung, dass Menschen

26 Vgl. auch Becker (2014: 29) zu den strukturellen Auswirkungen von Stereotypen und ihrer international hohen Verbreitung. Der Blick auf die Dominanz und Omnipräsenz von geschlechtsbezogener Ungleichheit evoziert die Annahme, dass die sich heute auf den ersten Blick darstellende Lage quasi-‚natürlichen' Ursprungs und daher wenig veränderbar sei. Dies verstellt zudem den Blick darauf, dass die Geschlechterverhältnisse auch egalitär strukturiert

von den Erwartungen abweichen können, führt meist nicht dazu, dass sich die Bilder über Frauen und Männer in fundamentaler Weise verändern. Jedoch hat sich ein Wandel im Hinblick auf die von Frauen selbst berichtete Handlungsorientierung abgezeichnet, wie es Twenge (1997, zitiert nach Steffens/Ebert 2016) schon in einer Untersuchung in den 1950er bzw. 1970er Jahren belegen konnte: Ihre (berichtete) Agency stieg, während hingegen die (berichtete) Handlungsorientierung der Männer unverändert blieb. Andere Forschende fanden heraus, dass sowohl Männer als auch Frauen die eigene Geschlechtszugehörigkeit mit Kompetenz verbinden (Richeson/Ambady 2001, zitiert nach Steffens/Ebert 2016). Seit den 1960er Jahren ist auch ein Einstellungswandel gegenüber Frauen und Männern zu verzeichnen, der mit den Schlagworten Liberalisierung und Differenzierung umrissen werden kann, also der Vergrößerung der „Bandbreite sozialer Kontexte oder Lebensbereiche (Familie, Beruf, Freizeit etc.)" (Eckes/Six-Materna 1999).

Was sind die Gründe dafür, dass Frauen und Männern in offenbar so konsistenter Weise bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden? Eaglys Theorie der sozialen Rollen zufolge beobachten Menschen das Verhalten und z.B. soziale sowie berufliche Eingebundenheit anderer und schlussfolgern ausgehend von ihren Beobachtungen auf die Eigenschaften der beobachteten Personen und entwickeln darauf basierend geschlechterbezogene Glaubenssätze (gender role beliefs) bzw. Stereotype (Eagly/Wood 2012: 458). Frauen und Männer sind in postindustriellen Gesellschaften aufgrund der historisch gewachsenen horizontalen und vertikalen Arbeitsteilung in unterschiedlichen Feldern tätig, die sich auch im Hinblick auf ihren sozialen Status (hoch/niedrig) unterscheiden. Nach Fiske et al. (2002) ist dieser Status für den Inhalt der Stereotype verantwortlich. Angehörige von Gruppen, deren Status hoch ist, wird eine hohe Kompetenz zugeschrieben, Personen in statusniedrigen Tätigkeitsfeldern eine niedrige Kompetenz. Nicht nur der Status entscheidet in Fiskes Modell über den Inhalt von Stereotypen allgemein, sondern auch der Grad der Interdependenz zwischen Gruppen, d.h., ob diese kooperativ oder eher kompetitiv gestaltet ist. So werden kooperative Gruppen als „warm" und „unbedrohlich" für die eigenen Gruppenziele wahrgenommen, kompetitive hingegen als „kalt" und „bedrohlich". Für die Konstruktion von Geschlechterstereotypen

> „ergibt sich das traditionelle Frauenstereotyp aus einem relativ niedrigen sozialen Status von Frauen in der Gesellschaft kombiniert mit einer kooperativen Interdependenz mit Männern (in häuslich-familiären und partnerschaftlichen Kontexten); umgekehrt ergibt sich das traditionelle Männerstereotyp aus einem relativ hohen gesellschaftlichen Status in Kombination mit einer kompetitiven Orientierung gegenüber Frauen (im beruflichen Kontext). Es ist die

sein können, wie der Beitrag von Lenz zu „Geschlechtssymmetrischen Gesellschaften" deutlich macht (Lenz 2010). In diesen ist der Zugang zu den wertvollen Gütern wie Machtpositionen, Ressourcen und Prestige in etwa gleich verteilt.

Interdependenz zwischen Frauen und Männern, die Geschlechterstereotypen nicht nur deskriptive, sondern auch präskriptive Anteile zuweist. Letztlich dienen diese Verhaltensvorschriften der Aufrechterhaltung bzw. Stabilisierung der Geschlechterhierarchie in der Gesellschaft" (Eckes 2010: 180ff.).

Geschlechterstereotype sind damit keineswegs neutral, im Sinne von folgenlos im Hinblick auf soziale Gleichheit bzw. Ungleichheit, sondern sind an den Erhalt bzw. die Veränderung struktureller Geschlechterverhältnisse und damit auch an *sexistische* Einstellungen gekoppelt.

Sexismus beinhaltet Stereotype (kategoriegestützte Kognitionen) sowie „Affekte (Vorurteile) und Verhaltensweisen (Diskriminierung), die auf einen ungleichen Status von Frauen und Männern hinwirken" (Eckes 2010: 183) bzw. diesen „widerspiegeln" (Becker 2014: 29). Sexismus beruht in der Definition nach Kerner (2014) auf drei Dimensionen, und zwar einer epistemischen, institutionellen und personalen Dimension. Sowohl Frauen als auch Männer können von Sexismus betroffen sein, jedoch konzentriert sich die sozialpsychologische Forschung auf „Sexismus gegenüber Frauen, da diese im Alltag nach wie vor in weit größerem Ausmaß von sexistischer Abwertung betroffen sind"[27] (Diehl et al. 2014: 22). Eine Ausnahme ist hier die Studie von Glick und Fiske (2016). Hostiler Sexismus in Bezug auf Männer drückt sich etwa in Zustimmung zu Aussagen wie den Folgenden aus: "Men will always fight for greater control in society", "Most men are really like children" oder z.B. "Men act like babies when they are sick" etc. Benevolente Aussagen sind "Men are more willing to take risks than women" oder "Men are more willing to risk self to protect others" (Glick/Fiske 2016: 527).

Die große Bedeutung von Geschlechterstereotypen zeigt sich darin, dass Geschlechterstereotype und Sexismus einen großen Einfluss darauf haben, wie Menschen sich selbst und ihre Umwelt wahrnehmen, wie Interaktionen gestaltet sind (Steffens/Ebert 2016: 29) und das Geschlechterverhältnis in einer Gesellschaft konstituiert ist (Becker 2014: 33). Nun ließe sich schlussfolgern, dass mit dem Erkennen entsprechender Probleme von Stereotypisierung und Sexismus diese leicht zu bannen wären. Subtile und neuere Erscheinungsformen von Sexismus, wie der moderne und der Neosexismus, erschweren es jedoch, das herrschende System geschlechterbezogener Ungleichheit zu durchschauen und zu bekämpfen. Moderner Sexismus äußert sich nach wie vor in der Leugnung bestehender Diskriminierung und der Ablehnung von Maßnahmen, die darauf abzielen, jene abzubauen (Becker 2014: 30). Neosexismus be-

27 Eine solche Perspektive ist aus intersektionaler Sicht kritisch zu betrachten und daher zu erweitern, da sich erstens Menschen nicht in zwei homogene Gruppen (Frauen und Männer) einteilen lassen, vgl. z.B. intersexuelle Personen, und zweitens die Erfahrungen mit Diskriminierung innerhalb einer bestimmten Gruppe, z.B. jener der Frauen, aufgrund von Ethnisierungsprozessen und strukturellem Rassismus deutlich variieren können (für Beispiele des Zusammenwirkens der Kategorien Ethnie und Geschlecht siehe Kerner 2014: 44f.).

zeichnet den Konflikt zwischen „egalitären Werten [...] und negativen Emotionen gegenüber Frauen“ (ebd.). Diese Erscheinungsformen haben sich verstärkt seit den 1960er Jahren entwickelt. Abwertende Annahmen über Frauen (hostiler Sexismus) sind (auf den ersten Blick) zurückgegangen. Dennoch liefern moderner und Neosexismus ideologische Rechtfertigungen für bestehende Ungleichheit: Der Status quo wird als fair wahrgenommen und eine Reduktion von Geschlechterungleichheit wird folglich verhindert“ (Becker 2014: 30). Zwar stimmen mehr Männer als Frauen Äußerungen zu[28], die diese subtilen Formen von Sexismus zum Ausdruck bringen, jedoch steigt auch der Anteil an Frauen, die sich entsprechend ablehnend gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen äußern oder eine fortbestehende Ungleichbehandlung leugnen bzw. als Problem einzelner Frauen betrachten (ebd.). Mögliche Gründe hierfür liefert die Theorie der „Systemrechtfertigung“ (system justification) (Jost/Kay 2005). Hiermit ist die Annahme natürlich-komplementärer Geschlechterrollen verbunden und die Vermutung, dass sich positive Annahmen über (stereotypkonforme) Frauen („women are wonderful“-Hypothese) im Sinne eines benevolenten Sexismus und die strukturellen Vorteile von Männern ausgleichen: „From a system justification perspective, the belief that every group in society possesses some advantages and some disadvantages should increase the sense that the system as a whole is fair, balanced, and legitimate” (ebd.: 499). Menschen haben insgesamt die Neigung bzw. Motivation sich selbst, ihre Gruppenzugehörigkeit und das „übergeordnete System“ als positiv zu betrachten (Becker 2014: 30). Sexismus äußert sich daher in modernen Gesellschaften in hohem Maße ambivalent, d.h. sowohl vermeintlich positiv bzw. wohlmeinend/benevolent als auch abwertend bzw. feindlich/hostil (ebd.).

Das Modell des „ambivalenten Sexismus“ nach Glick und Fiske (1996) kann als „Meilenstein“ (Becker 2014: 31) in der sozialpsychologischen Stereotypenforschung betrachtet werden, da dargelegt werden konnte, dass wohlmeinende (so genannte benevolente) Stereotype und abwertende Stereotype zwei Seiten jener Münze sind, die für die strukturelle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern steht. Glick und Fiske (1996) definieren benevolenten Sexismus als ein

> “set of interrelated attitudes toward women that are sexist in terms of viewing women stereotypically and in restricted roles but that are subjectively positive in feeling tone (for the perceiver) and also tend to elicit behaviors typically categorized as prosocial (e.g., helping) or intimacy seeking (e.g., self-disclosure)“ (Glick/Fiske 1996: 491ff.).

28 Beispiele für die Art und Weise, wie entsprechende Einstellungen in Fragebögen etc. operationalisiert werden, skizziert Becker (2014): „Diskriminierung von Frauen ist heute kein Problem mehr in Deutschland“; „In den letzten Jahren haben Frauen mehr von der Regierung erhalten als ihnen zustehen würde“ oder „Die Forderungen von Frauen nach Gleichberechtigung sind vollkommen überzogen“.

Wohlmeinender Sexismus schreibt Frauen zwar bestimmte Eigenheiten zu, spricht ihnen jedoch auch fundamentale Kompetenzen, wie analytisches Denkvermögen, ab:

> "Even though stereotypes of women contain many positive traits, the positive traits relate to social-emotional, not agentic dimensions, so women are portrayed as being nice but incompetent at many important tasks (e.g., analytical thinking)" (Glick/Fiske 1996: 492f.).

Diese Form erscheint im Gewand des „Kavaliertums" (Becker 2014: 31) und damit im „protektiven Paternalismus" zusammen mit zwei weiteren Facetten, nämlich der Annahme einer „komplementären Geschlechterbeziehung" sowie einer „heterosexuellen Intimität" (ebd.; im Original: Glick/Fiske 1996: 493f.) Hostiler Sexismus dagegen begründet sich in der Annahme, dass „Männer ihren höheren Status verdienen" und ist gleichzeitig „gekennzeichnet durch die Furcht, diesen höheren Status durch Frauen verlieren zu können" (Becker 2014: 31). Beide Formen, sowohl die benevolente als auch die hostile, bedingen einander. Sie gründen auf dem Zusammenspiel von struktureller Macht (überwiegend von Männern) über die Kontrolle der „Verteilung wirtschaftlicher und sozialer Ressourcen" und dyadischer Macht (von Männern und Frauen in heterosexuellen Paarbeziehungen), die auf der „Kontrolle über das Bedürfnis nach Nähe, Intimität, Sexualität und Nachwuchs" beruht (Becker 2014: 32). Hostiler und benevolenter Sexismus korrelieren miteinander. Personen, die Aussagen zum einen Typus zustimmen, neigen auch dazu, Aussagen zum anderen Typus zuzustimmen (ebd.). Darüber hinaus hängen sie mit strukturellen Bedingungen in einer Gesellschaft zusammen, d.h., „je stärker Frauen strukturell benachteiligt sind und je schlechter ihre Lebensqualität im Vergleich zu Männern ist, desto mehr stimmen Menschen in diesem Land hostilem und benevolentem Sexismus zu" (ebd.).

Sich diesem System zu entziehen ist schwierig, da Sexismus früh in der Kindheit unbewusst wahrgenommen und internalisiert wird. Dazu trägt der Befund bei, dass Frauen für stereotypkonformes Verhalten sozial belohnt werden, z.B., wenn sie sich ausschließlich auf die Familienarbeit konzentrieren oder trotz beruflicher Einbindung den Großteil der Sorgearbeit leisten. Kontrastereotype Verhaltensweisen werden von Männern, aber auch von Frauen tendenziell bestraft (Becker, J. 2010). So werden Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft bestraft, wenn sie den stereotypen Erwartungen, die an weibliche Personen gestellt werden, nicht entsprechen und z.B. dominant und selbstbewusst auftreten (Heilman/Parks-Stamm 2007). Wenn sie hingegen betont weiblich auftreten, wird ihnen Kompetenz und Durchsetzungsfähigkeit abgesprochen (Wippermann 2010). Einen kurzen Eindruck davon, in welcher Art und Weise Stereotype im System der Wissenschaft wirkmächtig sind, gibt der folgende Abschnitt. Ausführlich wird das mitunter von Stereotypen geprägte Spannungsverhältnis von ‚Exzellenz' und Geschlecht im Kapitel 2.4.3 erläutert, da der Begriff der Exzellenz von neueren wissenschaftspolitischen Maßnahmen forciert wird, die in späteren Teilen dieses Kapitels diskutiert werden.

Die Studie von Madera et al. (2018) belegt für den US-amerikanischen Kontext, dass Empfehlungsschreiben, ein nach wie vor wirkmächtiges Dokument in der Auswahl von Kandidat_innen für die Besetzung von Leitungspositionen im wissenschaftlichen Feld, selektiv in Bezug auf das Geschlecht der Bewerber_innen wirken können. Untersucht wurden 624 Empfehlungsschreiben von 174 Bewerber_innen für acht Stellen in der Personalkategorie „assistant-level-faculty“ im Bereich der Psychologie, einer Position, die der deutschen Juniorprofessur entspricht. Es hatten sich in etwa gleich viele Frauen (49%) wie Männer (51%) beworben, von den Empfehlenden war knapp ein Drittel weiblich (29%) und mehr als zwei Drittel männlich (69%)[29]. Die Forschungsgruppe identifizierte vier Typen[30] möglicher Zweifel („doubt raisers“) in Bezug auf die akademische Passung der Bewerber_innen auf die ausgeschriebene Stelle. Die Inhaltsanalyse der 624 Empfehlungsschreiben ergab, dass *unabhängig* vom Geschlecht der Empfehlenden *und* der gängigen Indikatoren akademischer Performanz und Produktivität der Bewerber_innen in Bezug auf die Anzahl der Publikationen etc., die Empfehlungsschreiben für weibliche Kandidaten signifikant mehr „doubt raisers“ enthielten. Die Folge: Bewerber_innen, deren Empfehlungsschreiben offen negative Aspekte aufwiesen oder diese verklausuliert verpackten, hatten eine signifikant geringere Chance, von potentiellen Entscheider_innen als geeignet betrachtet zu werden (ebd.: 12). Zusammen betrachtet lassen die Ergebnisse die Vermutung zu, dass Geschlechterstereotype bzw. „gender schemas“ in Situationen mit hoher Unsicherheit, wie es etwa das Verfassen von Empfehlungsschreiben darstellt, wirkmächtig sind. Wissenschaftliche Arbeit wird eher mit stereotypen Vorstellungen von Männlichkeit und damit „agency“ in Verbindung gebracht, so dass die Verfasser_innen Frauen oftmals unbewusst als nicht passend für eine Juniorprofessur befanden:

> „Because the male and female applicants did not differ in the number of publications, impact factor, and teaching experience, gender schemas might provide a reason for why letters for women contained more doubt raisers than letters for the men“ (Madera et al. 2018: 13f.).

Für eine erfolgreiche Bewerbung ausschlaggebende Faktoren wie die Anzahl der Publikationen in wissenschaftlichen Journals, das Ansehen des Journals und die Lehrerfahrung waren bei den Kandidat_innen vergleichbar und können daher nicht als Faktoren für die Erklärung von Ablehnungen herangezogen werden.

29 Von zwei Prozent der Empfehlungsschreiben konnte das Geschlecht der Verfasser_innen nicht zugeordnet werden.

30 Die geäußerten Zweifel können a) offen negativ sein, b) verklausulierte Kritik (engl.: „hedging“), c) halbherziges Lob (engl.: „faint praise“) und d) irrelevante Informationen in Bezug auf die anvisierte Stelle wie z.B. „Der Kandidat ist in der Kirche aktiv“ enthalten.

2.2.3 *Strukturen, Stereotype und ihre Wirkung auf subjektive Selbstentwürfe*

Die Abschnitte zur strukturellen und symbolischen Dimension von Gleichstellung und Geschlecht haben deutlich gemacht, dass die geschlechtsbezogene Segregation von Arbeit, die durch die symbolische Ordnung gestützt und reproduziert wird, Folgen für die Individuen und ihre Selbstentwürfe hat. So haben etwa Studien zu Geschlechterstereotypen im akademischen Kontext aufzeigen können, dass die Verinnerlichung eines stereotypen Frauenbildes weibliche Personen davon abhalten kann, sexistischen Aussagen entgegenzutreten. Swim et al. (2010: 495) postulieren, dass ein solches Bild mit „self-silencing beliefs" einhergehen kann, also der Annahme, dass Konflikte zu vermeiden und die eigenen Bedürfnisse zurückzustellen sind und die eigene Meinung weniger gefragt bzw. wert ist. Verschiedene Studien haben zudem die Annahme erhärtet, dass sexistische oder rassistische Stereotype negative Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit von Personen, z.B. im mathematischen Bereich, haben. Dies belegen Studien[31] zur Stereotypenaktivierung („stereotype threat"[32]). Stereotypaktivierung, z.B. durch den beiläufigen Verweis, dass Frauen nicht gut einparken können oder schlechter in Mathematik seien, führt zu Leistungseinbußen. Stereotype threats „lassen sich als situationsbedingte Bedrohungen definieren, die die Leistung von Mitgliedern der Gruppen, über die negative Stereotype bestehen, negativ beeinflussen können und zwar dadurch, dass sie Angst bekommen, bei einer bestimmten Aufgabe Fehler zu machen" (ebd.: 64). So würden Frauen von sich selbst „schlechtere Leistungen in kontrastereotypen Bereichen" erwarten, „wenn Stereotype aktiviert wurden, als wenn keine Stereotype aktiviert sind" (ebd.). Dies beeinträchtigt nicht nur die konkrete Leistung z.B. in einem Test, sondern auch das grundsätzliche Interesse an einer Sache, z.B. Technik (ebd.: 65). Eine Langzeitstudie von Banerjee et al. (2018) konnte aufzeigen, wie prägend Erfahrungen mit Lehrkräften und im Elternhaus für die Wahl von Studiengängen und Karriereentscheidungen sein können.

In einer Studie zum Studienerfolg, zur Selbstwahrnehmung und zu Karriereambitionen von Absolvent_innen der Informatik[33] konnten Förtsch et al.

31 Zusammenfassend: Steffens/ Ebert 2016: 63f.; Spencer et al. 1999; Doyle/ Voyer 2016.

32 „Der Begriff geht auf Steele und Aronson (1995) zurück, die in einer Reihe von Experimenten zeigen konnten, dass – bei statistischer Kontrolle der vorausgehenden Leistungen – afroamerikanische Studierende niedrigere Leistungen als weiße Studierende erzielten, wenn ein Test als diagnostisch für ihre intellektuellen Leistungen dargestellt und somit das negative Stereotyp über ihre Gruppe („intellectual inferiority of African Americans") salient gemacht wurde. Das bedeutet, dass trotz Kontrolle der vorausgehenden Leistung unter Stereotype Threat Leistungsunterschiede auftreten" (Eckert 2014: [1]).

33 Die Daten stammen aus der Bamberg Alumnae Tracking Study, in der rund 500 Absolvent_innen zwischen 2012 und 2015 befragt wurden.

(2018) aufzeigen, dass die akademischen Leistungen von Frauen erstens genauso gut bzw. durchschnittlich wie jene der Männer sind. Sowohl Frauen als auch Männer mit exzellenten akademischen Leistungen streben eine Karriere an. Deutlich mehr Frauen als Männer, deren Abschlussnote durchschnittlich bis unterdurchschnittlich ist, gaben an, keine besondere Karriere anzustreben. Bei den männlichen Absolventen spielte eine durchschnittliche bis unterdurchschnittliche Abschlussnote im Hinblick auf die Karriereambitionen ebenfalls eine Rolle, jedoch überraschender Weise eine ganz andere als bei den Frauen (Förtsch et al. 2018: 274f.):

> "Taken together, we therefore conclude that women's academic performance at university and their professional self-efficacy beliefs have the predicated impact on career ambitions. However, for men, the effects of previous academic performance and self-perception of professional skills surprisingly work in the opposite direction. Low(er) achieving men and men with low or average professional self-efficacy beliefs report the highest career ambitions" (Förtsch et al. 2018: 275ff.).

Folglich führten weniger gute Abschlussnoten bei den männlichen Studierenden zu keinen Einbußen in den Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und Karriereambitionen, bei den Frauen seien letztere abhängig von der Note. In Bezug auf Noten sehr gut abschließende Frauen stehen im Hinblick auf Selbstwirksamkeit und Karriereabsichten ihren männlichen Kollegen in nichts nach (ebd.: 280). Den Grund sehen die Forschenden in den nach wie vor wirkmächtigen Geschlechterstereotypen im Hinblick auf Technikkompetenz. Zentral für die Verinnerlichung von Stereotypen sind Erfahrungen mit sowohl den primären Bezugspersonen in der Kindheit und Jugend als auch Erfahrungen in Kindergarten und Schule (Bührmann et al. 2014). Diese Lebensphase scheint auch ausschlaggebend dafür zu sein, eben jene Stereotype *nicht* zu verinnerlichen bzw. alternative Selbstkonzepte und Lebensentwürfe zu entwickeln. Barlösius und Fisser (2017) sind mit der Sekundäranalyse narrativer und problemzentrierter Interviews der Frage nachgegangen, wie Studentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen im Maschinenbau ihren Erfolg selbst deuten. Dabei konnten sie Gemeinsamkeiten der drei Gruppen herausarbeiten. Die erste Gemeinsamkeit fassen sie als „akkumulierte biografische Erfahrung, mit ‚Sicherheit, Entscheidungen erfolgreich in die Praxis umzusetzen'" (Barlösius/Fisser 2017: 51). Dies bedeutet, dass „sie Herausforderungen nicht mit Unsicherheit, sondern mit der Selbstgewissheit" angehen, „prinzipiell in der Lage zu sein, diese zu bewältigen" (ebd.). Diese Erfahrung wurde v.a. im Elternhaus gemacht. Die Doktorandinnen und Professorinnen des Samples kritisieren zweitens den herrschenden „Geschlechterdiskurs", der Frauen Technikaffinität bzw. technikaffinen Frauen Weiblichkeit abspreche und diese damit abwerte (ebd.: 44). Sie begegnen dem Diskrus mit „geschlechtliche[r] Neutralisierung" (ebd.). Ihr Erfolg ist darauf zurückzuführen, dass sie ihren eigenen Interessen, Leidenschaften und Neigungen für naturwissenschaftliche Phänomene folgen wollen, die sie nicht als vergeschlechtlicht ansehen und die ihnen nicht von

den Eltern ‚aufgedrückt' worden seien (ebd.). Sie stellen sich „selbst als Frauen vor, die zwar in der Minderheit und teilweise mit Vorurteilen konfrontiert seien, sich aber davon nicht beeindrucken oder irritieren ließen" (ebd.). Drittens verfügen alle drei Gruppen über einen starken „Leistungswillen" und „Ehrgeiz". In der Gesamtbetrachtung dieser drei Aspekte konstatieren Barlösius und Fisser einen „biografischen Regulierungsmechanismus", der den befragten Maschinenbauerinnen als „biografisches Orientierungsmuster" zugrunde liegt und der als eine Grundlage für die „Ausbildung der Erfolgskarrieren" betrachtet werden kann (ebd.: 52). Auffällig ist die Verflechtung dieses Orientierungsmusters mit der sozialen Herkunft: So sind die Professorinnen des Samples „in Familien aufgewachsen, die man sozialstrukturell der mittleren oder oberen Mittelschicht zurechnen kann" (ebd.: 23), also in denen vielfach beide Elternteile einen akademischen Abschluss hatten. Die Studie von Barlösius und Fisser betont zwar die subjektive Seite erfolgreicher Individuen in ihrer Auseinandersetzung mit vergeschlechtlichten Strukturen und Zuschreibungen, verweist aber zugleich darauf, wie voraussetzungsvoll – nicht nur im Hinblick auf die soziostrukturelle Lage der Herkunftsfamilie – entsprechende Werdegänge sind: Sie sind daran geknüpft, dass Organisationen wie z.B. Hochschulen das Studium von Frauen möglich machen und dass Bestrebungen existieren, tradierte Geschlechterverhältnisse nicht mehr als schlicht gegeben hinzunehmen, sondern sie aktiv zu gestalten.

In der Zusammenschau der drei Dimensionen (strukturell, symbolisch und subjektbezogen) wird deutlich, dass Geschlecht und Geschlechterverhältnisse historisch kontingente Phänomene sind, die sich zugleich auch durch große Beharrungstendenzen auszeichnen. Dass Wandel stattfindet und stattfinden kann, ist auf den „zweiseitige[n] Prozess" von „Vergesellschaftung" der Individuen zurückzuführen, wie die Soziologin Paula Villa (2011: 53) hervorhebt: „Zum einen ist jede Person ein Knotenpunkt [...] sozialer Verhältnisse. Zum anderen und zugleich sind Menschen aktive, selbst Strukturen konstruierende, reflexive Akteure/innen" (ebd.), die Gendernormen nicht nur verkörpern und auf ihrer Grundlage handeln, sondern diese auch verändern. Geschlecht ist damit sowohl eine Struktur- (inkorporiert im Habitus) als auch Prozesskategorie in der Art und Weise, wie soziale Verhältnisse konstituiert sind. Es ist davon auszugehen, dass der Gleichstellungsprozess nur sehr träge verläuft, da sich die bestehenden Herrschaftsverhältnisse immer wieder reproduzieren. „Dies ist der eigentliche Mechanismus der Reproduktion der Verhältnisse: Die Mitglieder einer Klasse oder die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht bilden ein in bestimmten Zügen gemeinsames Verhalten heraus, indem sie einem gemeinsamen Prinzip folgen, in das gemeinsame Erfahrungen als Mitglieder eben dieser Gruppe eingegangen sind" (Helfferich 2017: 275).

2.2.4 Zwischenfazit und Ausblick

Die Ausführungen zur strukturellen, symbolischen und subjektbezogenen Dimension der aufeinander verweisenden Konzepte von Geschlecht und Gleichstellung haben die Komplexität dieser verdeutlicht. Gleichstellungsbemühungen knüpfen implizit und explizit an diesen Dimensionen an bzw. sollen diese Dimensionen, ggf. unterschiedlich stark akzentuiert, adressieren. Deutlich wurde in diesem Abschnitt, dass das Konzept der Gleichstellung mehr umfasst als die bloße Anhebung von Frauenanteilen, sondern es verweist auf die Prozesse, in denen das Verhältnis der Geschlechter zueinander auf unterschiedlichen Ebenen reflektiert und verändert werden soll. Hervorgehoben wurde zudem, dass Geschlecht nicht nur einen körperlichen Aspekt[34] hat, sondern mehrere, soziale und kulturelle Komponenten umfasst und daher als eine gesellschaftlich kontingente Kategorie zu fassen ist (Stiegler 2007). Diese Kategorie ist in eine gesellschaftliche Wissensordnung eingebunden (Horwath 2017). Geschlecht ist damit auch eine Wissenskategorie sowohl für die Einzelnen als auch für Organisationen. Handeln beruht auf Wissen und Letzteres ist eine soziale Konstruktion (Berger/Luckmann 2016). Der deutsche Begriff Geschlecht verweist auf die biologische Genusgruppenzugehörigkeit eines Menschen. In der Gleichstellungspolitik sowie Geschlechterforschung hat sich aus diesem Grund der englische Begriff gender bzw. Gender durchgesetzt. Dieser Begriff zielt zudem auf eine Kritik des so genannten Alltagsverständnisses[35] von Geschlecht, welches zusammengefasst als „dual“, „polar“ und „hierarchisch“ entlang der Kategorien „sex“ (Körper), „desire“ (sexuelles Begehren) und „gender“ (gesellschaftliche Regeln und Erwartungen an Frauen und Männer) charakterisiert werden kann (Stiegler 2007: 44f.). Alternative, mitunter wesentlich durch soziale Bewegungen und damit Gleichstellungspolitik inspirierte Geschlechterkonstrukte verweisen darauf, dass Geschlechter „vielfältig statt

34 Selbst dieser ist ebenfalls im hohen Maße gesellschaftlich ‚gemacht‘ und Körper können nicht unabhängig von sozialen Verhältnissen betrachtet werden. Vielmehr schreiben sich Diskurse in Körper ein, wie die Philosophin Judith Butler verdeutlicht (1995). Mit den Verflechtungen von körperlicher Materie, z.B. im neuronalen Bereich, und Kultur befassen sich auch die Neurowissenschaften. Ihr Ansatz ist ein „biopsychosoziale[r] [...], der kognitive Geschlechterunterschiede und geschlechtsspezifisches Rollenverhalten als Ergebnis einer komplexen Interaktion zwischen biologischen, psychologischen und sozialen Faktoren auffasst, die durch die Kontextsensibilität und Plastizität des Gehirns ermöglicht wird“ (Palm 2015: 3). In eine ähnliche Richtung verweisen auch die Forschungen zur Epigenetik und der ‚Vererbung’ von Erfahrungen (Kegel 2015) oder zum Auftreten von bestimmten, vermeintlich nur frauenspezifischen Krankheiten wie der Osteoporose (Fausto-Sterling 2005).

35 Dieses lässt sich nach Stiegler mit folgenden sechs Annahmen zusammenfassen: 1. „Ob jemand Mann oder Frau ist, wird durch körperliche Merkmale eindeutig bestimmt", 2. „Es gibt nur zwei Geschlechter", 3. „Jeder Mensch ist entweder Mann oder Frau", 4. "Ein Mensch ändert sein Geschlecht nicht", 5. „Das Geschlecht eines Menschen prägt sein Verhalten" sowie 6. „Nur Personen haben ein Geschlecht“ (Stiegler 2007: 44ff.).

dual", „komplex statt polar" sowie „egalitär statt hierarchisch" nicht nur gedacht, sondern auch gelebt werden können. Relevant für die an Hochschulen und in der Politik gleichstellungspolitisch interessierten und tätigen Akteure ist die Erkenntnis und Forschungsperspektive, dass Geschlecht nicht nur ein Merkmal von Personen ist, sondern dass auch in sozialen Entitäten wie Organisationen (und damit auch Hochschulen) Geschlecht eingeschrieben ist. Eine solche Perspektive einzunehmen, übt damit Kritik an den bestehenden Verhältnissen, die dem meritokratischen[36] Selbstverständnis von Wissenschaft und den Gestaltungsmöglichkeiten der Einzelnen entgegenstehen.

2.3 Gleichstellungspolitik an Hochschulen im Kontext aktueller hochschulischer Entwicklungen

Dieses Kapitel rückt Hochschulen als Organisationen in den Fokus. In diesem Zusammenhang wird auf eine zentrale Reform im Wissenschaftskontext eingegangen, die Implementierung von New Public Management (NPM). Zunächst werden aber der Entwicklungskontext sowie die zentralen Charakteristika der Hochschulorganisation im Hinblick auf den hier relevanten Aspekt der Gleichstellungspolitik thematisiert.

Gleichstellungspolitik an Hochschulen ist zwar kein neues Thema, jedoch sind viele Maßnahmen und Programme neu sowie die Strategien, mit denen aktuell Gleichstellung erreicht werden soll. Diese entwickelten sich im Zuge der Hochschulreformen der letzten zwei Dekaden rasanter denn je. Ursächlich für die vorfindbaren Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftsbetrieb sind viele Faktoren: Universitäten sind im Mittelalter als Männerdomäne entstanden und begründeten in ihren Anfängen den Ausschluss von Frauen mit einer religiösen Ideologie (Verwehrung des Priesteramtes gleichgesetzt mit der Verwehrung der Ausbildung). Noch bis in das 18. Jahrhundert wurden Frauen als „Einzel- und Sonderfälle" zum Studium zugelassen (Blome et al. 2013: 41ff.). Im Bürgertum sollte die Rolle von Frauen auf Mutterschaft und Hausfrau beschränkt bleiben (ebd.: 41ff.). Der Kampf um Gleichberechtigung und um den Zugang zu Studium und Forschung war und ist ein langwieriger Prozess, begleitet von strukturellen Reformen und von gesellschaftlichen Umbrüchen. Historisch betrachtet waren Hochschulen ein misogyner Raum und die Herrschaft in ihnen männlich geprägt. Dabei spielen die Aufteilung der Macht in-

36 Der Begriff der Meritokratie (übersetzbar mit ‚Herrschaft der Meriten/des Verdiensts') verweist auf die Vorstellung, dass Macht und Ansehen in der Gesellschaft alleine auf persönlicher Anstrengung und Leistung beruhen und nicht, wie in der Vormoderne, auf dem sozialen Stand, dem Geschlecht oder sonstigen Merkmalen (Hadjar 2009; Solga 2005).

nerhalb der Organisation und die Machtverteilung zwischen den unterschiedlichen Akteuren eine wesentliche Rolle bei den Gleichstellungsbemühungen. Blome et al. zeigen auf, dass sich diese Verhältnisse lange nicht verändert haben und dass auch in der aktuellen Debatte Gleichstellung eher als Querschnittsthema zur Profilierung der Hochschule genutzt wird und weniger als ein Instrument zur Schaffung fairer Zugangs- und Arbeitssituationen für Frauen:

> „In der Gleichstellungspolitik wird mitunter weniger gerechtigkeitstheoretisch und für den Abbau von Herrschaft und Benachteiligung argumentiert, sondern es finden sich verstärkt ökonomische Argumente, die Gleichstellung als Wettbewerbsvorteil und als Qualitätsmerkmal betonen. Diese Diversifizierung und Umdeutung des Ziels Gleichstellung von einer machtkritischen zu einer ressourcenorientierten Perspektive produziert im Zusammenspiel mit aktuellen Hochschulentwicklungen bedeutsame Effekte […]“ (Blome et al. 2013: 96ff.).

Im Kern werden Hochschulen dezentral organisiert und zeichnen sich durch eine geringe Durchgriffsstärke der Organisationsspitze (Mintzberg 1979: 58) aus, was für andere Einrichtungen der öffentlichen Hand untypisch ist. Dies stellt ein besonderes Charakteristikum von Hochschulen als „professionelle Bürokratien“ (ebd.) dar. Betrachtet man das Organigramm einer Hochschule ohne Hintergrundwissen, ist jedoch auch augenfällig, dass die Hochschulleitungsebene eine übergeordnete, weisungsbefugte Instanz ist, die über Macht verfügt, bestimmte Prozesse anzustoßen. Aufgrund der gesetzlich legitimierten Freiheit der Wissenschaft und Forschung in Artikel 5 des Grundgesetzes und ihrer besonderen Stellung als Lehrende und Forschende in der Hochschulorganisation haben Professor_innen in ihren Fachbereichen jedoch die Möglichkeit, sich in ihrer Arbeit von Weisungen zu distanzieren. Veränderungen der Rahmenbedingungen – innerhalb und außerhalb der Hochschule – bleiben dennoch nicht unbeachtet. Folglich sind Professor_innen von ihrer Hochschule abhängig und zugleich aber auch frei in ihrem Handeln.

Gleichstellungspolitik als profilbildendes Element dokumentiert sich demnach oft auf der Leitungsebene. Aufgrund der rechtlichen Grundlagen im Bundesgleichstellungsgesetz (§ 19) und der damit einhergehenden Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten sind die Aufgaben vor allem im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Diese im Kontext von NPM entwickelten formalen Gleichstellungsmaßnahmen und Gleichstellungsrichtlinien bilden dabei, so die feministische Kritik, einen zu allgemeinen Rahmen, denn sie lassen einen Ausgestaltungsspielraum, in dem sich mikropolitische Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse vollziehen (Riegraf 1996). Die Hochschulreformen, die im Zuge des New Public Managements realisiert wurden, stellen die Akteure dabei vor neue Herausforderungen, indem sie sich an unterschiedlichen Imperativen orientieren (müssen): Gleichstellung als „moralischer Imperativ“ (OECD 2013: 13), der auch als formaler Rahmen implementiert wurde, versus Bestenauswahl als weiterhin leitendes Prinzip. Der steigende Wettbe-

werb zwischen den Hochschulen eröffnet neue Perspektiven für die Gleichstellungspolitik, lenkt aber oft von der Verantwortlichkeit zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit ab.

Wie auch Knie und Simon (2016: 22) festgestellen, wird die hochschulische Landschaft aktuell von der Exzellenz- und Innovationsthematik beherrscht:

> „Man spricht nicht mehr von der „Qualität der Forschung“, sondern von „exzellenter Forschung“ und es werden nationale Förderprogramme aufgelegt, die Differenzierungsstrategien vor allem in der Forschung verfolgen, auch wenn sie institutionell auf die Hochschulen abzielen“ (Leibfried 2010, zitiert nach Knie/Simon 2016: 23ff.).

Im Folgenden werden die o.g. Perspektiven mit den Prämissen der Organisationsforschung und New Public Management verbunden. Welche Bedeutung haben die NPM-Reformen und die besondere organisationale Form Hochschule für die Gleichstellungspolitik und wie entwickelt sich diese in einem solchen kompetitiven Kontext?

2.3.1 Hochschulen als Organisationen

Die Spezifik der Hochschulen als Organisationen mit Hauptaufgaben in den Bereichen Lehre und Forschung liegt in ihrer Funktionsweise. In der Analyse von Clark (1983) über Markt, staatliche Autorität und akademische Oligarchie zu Beginn der 1980er Jahre wurden Hochschulen nicht als Organisationen gesehen. Seitdem hat sich die Forschung weiterentwickelt und Enders (2008: 238) beobachtet einen bedeutsamen Trend zu einem Umbruch. Mit der Perspektivverschiebung werden Hochschulen nicht nur als Organisationen, sondern auch als korporative Akteure betrachtet.

Eine Organisation ist, so eine gängige Definition der Organisationssoziologie, „eine auf einen Zweck ausgerichtete planmäßige Regelung von Vorgängen“ (Mayntz 1963: 147 zitiert nach Kühl 2011: 13). Von Organisieren oder Organisation wird gesprochen, wenn verschiedene, zunächst voneinander unabhängige Handlungen in eine sinnvolle Abfolge gebracht und so „vernünftige Ergebnisse" erzielt werden (Weick 1985, zitiert nach Kühl 2011: 11). Zentrale Merkmale von Organisationen sind Mitgliedschaft, Zwecke und Hierarchien (Kühl 2011: 17). Hochschulen als Organisationen sind sowohl bürokratisch als auch dezentral strukturiert. Ihre Bestandteile sind in einem losen Verbund organisiert, d.h., Teile ihrer Struktur wie z.B. die einzelnen Lehrstühle, die zentrale Verwaltung etc. sind sachlich und fachlich nicht aufeinander bezogen (Weick 1976). Hochschulen werden aufgrund ihrer spezifischen Struktur als Expertenorganisation bzw. Expertokratie bezeichnet (Pellert 1999; Mintzberg 1979). Wesentliches Merkmal von Expertokratien sind ihre Dezentralität und die damit verbundene schwache strategische Spitze (Rektorat bzw. Hochschul-

leitung). Die dezentralen Einheiten, begrifflich gefasst als Expert_innen – konkret sind dies v.a. die Professuren/Lehrstühle, Dekanate –, beanspruchen in ihrem Tun eine hohe Autonomie und Macht. Schließlich sind sie es, die mit ihrem hoch spezialisierten Wissen die zentrale Ressource der Organisation sind. Sie generieren nicht nur Wissen (z.B. durch Forschung), sondern sie vermitteln es auch. Dadurch, dass der Weg zu einer Professur langwierig ist und komplex verläuft, erscheinen ihre Autonomie- und Machtansprüche als legitim. Untereinander betrachten sich die verschiedenen Professor_innen als Kolleg_innen, demonstrative Kontroll- und Machtansprüche werden misstrauisch betrachtet, was mit dem habitualisierten Wissenschaftsethos (Merton ([1942] 1973)) erklärt werden kann. Hiernach stellen Universalismus, Uneigennützigkeit, organisierter Skeptizismus und Kommunismus die institutionell legimitierten Imperative dar, die für Professor_innen als bindend betrachtet werden. Auch hat es die Hochschulleitung aus Perspektive des Modells der Expertokratie schwer, Forderungen durchzusetzen. Die Güte der von den Expert_innen ‚produzierten‘ Produkte wird primär von der Fachcommunity in- und außerhalb der Organisation Hochschule kontrolliert und weniger von der Hochschulleitung (Pellert 1999).

Die Entwicklungen in den letzten 20 Jahren haben aber diese Struktur ein Stück weit aufgebrochen. Entscheidende Punkte sind die Verbindlichkeit von Regeln und die Autonomie innerhalb der Hochschule, bspw. bei Entscheidungen in Berufungskommissionen, bei denen die Akteure sich an vereinbarte Spielregeln zu halten haben. Grundsätzlich soll die wissenschaftliche Praxis dadurch gesichert werden, dass Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen (Professuren, Mittelbau etc.) weiterhin Freiräume für professionelles Handeln in Verbindung mit organisatorischen Strukturen bleiben. In dieser Hinsicht unterscheiden Hochschulen sich deutlich von anderen formalen Organisationen wie öffentlichen Verwaltungen o.Ä. (Musselin 2007; Meier/Schimank 2010):

> “In many countries it has long been considered as the freedom to teach and to do research on topics chosen by each academic, as well as the freedom to self-organise his/her work (…). It is nowadays more and more limited to the first part of the definition, because higher education institutions have an increasing impact on the allocation of tasks and on the repartition of the time dedicated to these tasks” (Musselin 2007: 180ff.).

Von Meyer und Rowan (1977: 340ff.) sowie Weick (1976) werden Hochschulen ebenfalls als Organisationen mit losen Strukturen und Organisationsprozessen beschrieben, die ggf. ein schwach entwickeltes Management mit geringer Gestaltungmacht haben. In dieser Organisation seien die Fachgemeinschaften untereinander vernetzt und eine Organisationsänderung in solchen Strukturen sei eine ständige lokale Anpassung. Die „lose“ Kopplung auf verschiedenen Ebenen kann auch aus dem Multilevel-Governance (MLG) Ansatz (Benz 2009) auf Hochschulen übertragen werden. Enders (2008: 235ff.) fasst diese Transformation der Hochschule zur Organisation als „Konstruktion von organisatorischer Rationalität, Identität und Hierarchie“ zusammen. Demnach

ist es ersichtlich, dass Akteure innerhalb der Organisation zu großen Teilen selbstbestimmt handeln. Für das Feld der Gleichstellung bedeutet dies, dass hier zwar ein rechtlicher Rahmen gegeben ist[37], auf dem institutionelle Gleichstellungsarbeit gründet. Jedoch hat die Akteursgruppe der Hochschulleitung Spielraum bei der Gestaltung und Implementierung von gleichstellungsbezogenen Steuerungsinstrumenten, wie beispielsweise im Hinblick auf die Anwendung von Zielquoten zur Erhöhung von Frauenanteilen auf den verschiedenen hochschulinternen Hierarchiestufen (Vollmer 2017: 66). Als wichtigste gesetzliche Grundlage kann in diesem der Auftrag an die Hochschulen betrachtet werden, Gleichstellungspläne zu erstellen (Vollmer 2014: 66). Diese definieren neben der Festlegung von Zielen und Maßnahmen auch den Zeitraum der Umsetzung (Vollmer 2014: 66). Im Zusammenhang mit diesen Spielräumen steht auch die New Public Management Reform, die im nächsten Kapitel 2.3.2 ausführlich dargestellt wird. Diese hat dazu beigetragen, dass sich an den Hochschulen unterschiedliche Gleichstellungsstrukturen herausgebildet haben (ebd. 67).

Kritik an der Rationalität des bürokratischen Modells der Organisation hat mit zur Entwicklung einer feministischen Organisationsforschung beigetragen. Der Zusammenhang von Organisation und Geschlecht hat sich als Forschung zu *Organisation und Geschlecht* im Anschluss an das *gendered organization*-Modell von Acker (1990) entwickelt.

Im Folgenden gilt es zunächst, die Rolle der Organisation Hochschule zu definieren sowie Besonderheiten für das Feld der Gleichstellung bzw. des Gleichstellungshandelns zu untersuchen. Hieraus können erste Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Kehm (2012) spricht von der „besonderen“ und „unvollständigen“ Organisation Hochschule und schlussfolgert aus den Erkenntnissen bisheriger Forschung, dass

> „Instrumente nicht immer […] dieselbe Wirkung erzielen und manchmal […] überhaupt keine haben. Typisch ist auch die Anpassung an das erwartete Organisationsverhalten, während […] auf der Mikroebene weiterhin traditionelle Normen und Werte Bestand haben und das Handeln der Akteure beeinflussen“ (Kehm 2012: 23f.).

Fraglich in diesem Zusammenhang ist also, ob die lose gekoppelten Interessen von Hochschulakteuren mit der offiziellen Hochschulpolitik und mit der Profilbildung der Hochschule korrespondieren. Inwiefern sind Professor_innen an den allgemeinen Gleichstellungskonzepten der Hochschulen[38] und der vorgeschlagenen Handlungsrichtung durch die Hochschulen in ihrem beruflichen Handeln orientiert? Kehm weist darauf hin, dass „die Organisationswerdung

37 Eckpfeiler der rechtlichen Rahmenbedingungen sind neben dem Hochschulrahmengesetz (HRG), das sich auf das Grundgesetz bezieht und damit Hochschulen aktiv an die Vorgabe Gleichstellung zwischen den Geschlechtern herzustellen bindet (Blome et al. 2013), auch die gleichstellungspolitischen Regelungen der Länder, manifestiert in den jeweiligen Landeshochschulgesetzen (Vollmer 2017: 66).

38 Diese werden im Kapitel 5.4 beleuchtet.

der Universitäten theoretisch nicht hinreichend“ erfasst werden könne, „ohne deren Wirkung auf die akademische Profession zu betrachten“ (ebd.: 24).

2.3.2 New Public Management: Die Reform im Wissenschaftskontext

Der Ansatz des *New Public Managements* bezeichnet eine Richtung innerhalb der Verwaltungsreform in Deutschland, die seit den 1990er Jahren von unternehmerischen Managementstrategien geprägt ist (Budäus 1998). Gleichstellungspolitik kann als Teil der aktuellen Wissenschaftspolitik verstanden werden. Beide unterliegen dem traditionellen Spannungsverhältnis zwischen staatlicher Steuerung und wissenschaftlicher Autonomie (Matthies/Zimmermann 2010). Mit dem Wechsel zum New Public Management (Braun 2001: 243) hat sich dieses Spannungsverhältnis seit den 1990er Jahren transformiert. In welche Richtung sich dieser Wandel vollzogen hat, soll mit dem Modell und gleichzeitig der Metapher des *Governance-Equalizer*[39] beschrieben werden. Diese wurde in der Politikwissenschaft entwickelt, um die Komplexität von Governance-Regimen nationaler Hochschulsysteme im Wandel zu charakterisieren (Grande et al. 2013: 25; Bogumil et al. 2013). Das Modell umfasst fünf Regulierungsstufen, auch „interdependente Dimensionen“ genannt (Schimank 2007: 241ff.; Bogumil et al. 2013: 50ff.), die dafür verwendet wurden, um Formen des Zusammenwirkens von Akteuren aus Hochschulen und Politik im Kontext der Verankerung von NPM systematisch zu beschreiben (Niedlich et al. 2017: 1). Die erste Dimension umfasst die staatliche Regulierung der Hochschulen hinsichtlich Haushalt, Personal, Studien- und Prüfungsordnungen etc. Diese wird von der Außensteuerung durch den Staat und weiteren neuen Akteuren mit Steuerungsbefugnissen wie Hochschulräten und an dritter Stelle von der akademischen Selbstorganisation (Fachbereichsräte, Senate) komplettiert. Die letzten zwei Dimensionen sind die hierarchische Selbststeuerung in Form von Leitungsorganen wie Rektoraten, Präsidien, Dekanaten sowie der Wettbewerb in und zwischen den Hochschulen um Ressourcen, Reputation, Personal, Studierende etc. (ebd.). Hierarchische Selbststeuerung, neue Akteure der Außensteuerung und Wettbewerb sind Folgen der NPM-Veränderungen. Parallel dazu zielt NPM auf die Deregulierung in verschiedenen Organisationsbereichen ab, bspw. durch die Konstituierung neuer Gruppen hochschulpolitischer Akteure in und außerhalb der Hochschulen, die Professionalisierung der Leitungsrollen, die Schaffung neuer Managementrollen in den Hochschulen usw. Neu eingeführte Stabstellen mit Gleichstellungsaufgaben oder die Einführung von Prorektoraten mit Diversity-Bezug sowie neue Formen des Controllings sind im Zuge dieser Reformen entstanden, die eine so genannte

39 Zur Bedeutung der Metapher: Ein Equalizer ist ein Gerät zur Tongestaltung und Entzerrung von Tonfrequenzen, welches überwiegend beim Abspielen von Musik zum Einsatz kommt.

Qualitätssicherung in für die Organisation zentralen operativen Bereichen wie etwa Personal, Finanzen und Entwicklung verantworten. In der empirischen Governance-Forschung werden auf diesen Linien von NPM liegende Grundtendenzen bestätigt, aber nach wie vor uneinheitliche Transformationsprozesse ausgemacht (Simon 2013: 52ff.; Schacherl et al. 2015: 26ff.). Im Folgenden werden diese Veränderungen in der Hochschulsteuerung deutlich. Von Zielvereinbarungen bis hin zur Stärkung der Kompetenzen der Hochschulleitungen zeigen diese, dass NPM in der Organisation Hochschule Eingang gefunden hat (de Boer et al. 2007). An dieser Stelle sind Faktoren zu benennen, die – auch im Zusammenhang mit gleichstellungspolitischen Maßnahmen – zu einer Umverteilung von Macht und Ressourcen führen. Ein Beispiel sind Zielvereinbarungen, die sich mit der Zeit zu einem zentralen Steuerungsinstrument im Verhältnis von Hochschulleitungen und Fakultäten entwickelt haben (Schacherl et al. 2015: 26ff.; Brandt et al. 2012: 160). Die Implementierung des NPM bedeutet eine Entwicklung in Richtung Wettbewerb und leistungsabhängiger Finanzierung von Hochschulen (Gläser/Lange 2007), wodurch staatliche Hochschulen zu einer Art Dienstleistungsunternehmen umstrukturiert wurden. Die in der Hochschule agierenden Akteure, allen voran Professor_innen oder das Verwaltungspersonal, sind in der Folge mit neuen Rollen, bspw. Managementaufgaben, konfrontiert oder finden sich in Wettbewerbssituationen wieder, wie im Wettbewerb um Drittmittel. Letztere sind für Hochschulen in den letzten Jahren durch die Reduzierung der staatlichen Grundfinanzierung ein zentrales Mittel der Akquise von Ressourcen für Forschung und Lehre geworden. Darüber hinaus haben Drittmittel eine große Bedeutung für die Berufungs- und Karrierechancen von Wissenschaftler_innen bekommen.

Kehm und Lanzendorf (2005: 49) zeigen die mit NPM einhergehenden Entwicklungen auf: Dies sind z.B. Rankings, also Vergleiche zwischen Hochschulen im Hinblick auf die Qualität der Forschung und Lehre, ihr Forschungsdeputat, Studienbedingungen etc. Die eingeführten Strukturen „dienen vorrangig der leistungsbezogenen externen Mittelvergabe". Sie belohnen die „Besten" und bestraften die „Schwächsten" (ebd.). Auch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sind ein Instrument, das diesem Belohnungsschema folgt und somit den neuen Steuerungsansätzen zugeordnet werden kann. Die DFG schafft damit die Bedingungen für einen weiteren, nun gleichstellungsbezogenen Wettbewerb unter den Hochschulen, indem sie z.B. Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs in die Pflicht nimmt, Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. Die DFG selbst unterstützt den Kurs der neuen Steuerungsinstrumente und forciert eine leistungsorientierte Mittelvergabe (u.a. Blome et al. 2013: 141ff.).

NPM setzt die Grundlagen eines solchen auf Anreizen aufgebauten Systems. Der Ansatz ist nicht nur für die Fokussierung auf Marktmechanismen verantwortlich, sondern auch für die Stärkung der Leistungsorientierung in der Personalpolitik. Die Arbeitsbedingungen in den Hochschulen folgen stärker

unternehmerischen Logiken sowie einer Produkt- und Kundenorientierung. Die Chancen von Wissenschaftler_innen auf Teilhabe an Forschung und Präsenz auf höheren Hierarchiestufen sollen durch gleichstellungspolitische Maßnahmen wie die Standards der DFG verbessert werden, so Simon (2011: 110). Gleichstellung sei als „Leitungsaufgabe der Hochschulen" wahrzunehmen (ebd.). Durch das NPM sind die Handlungs- und Gestaltungsspielräume der Hochschule insgesamt breiter geworden. Die Gleichstellungsstrukturen haben an Heterogenität gewonnen (Vollmer 2017: 67) und finden durch das NPM in den hochschulischen Prozessen mehr Beachtung.

Aus einer Governance-Perspektive betrachten Riegraf und Weber (2013: 233ff.), ob und wie sich die mit Gleichstellungskriterien verbundenen neuen Steuerungsmechanismen im Wissenschaftssystem auswirken. Die Umgestaltung der Governance in Richtung von NPM könne die Förderung der Gleichstellung in der Wissenschaft ausbremsen, so die These. Vor allem betroffen könnten hinsichtlich der Equalizer hierarchische Selbststeuerung, Außensteuerung und Wettbewerb sein. Bei einer starken Position von Personalentscheider_innen und Hochschulleiter_innen einerseits und einer schwachen akademischen Selbstverwaltung andererseits würden sich die institutionellen Kontexte für Gleichstellung grundlegend verändern. Dennoch könne NPM umgekehrt auch im Sinne von Gender Mainstreaming wirken, besonders dann, wenn Gleichstellungserfolge zu einem nicht mehr zu ignorierenden Wettbewerbsfaktor werden. Somit würde die Hochschule als Ganzes und/oder einzelne Projekt-Antragsteller_innen mit Gleichstellungsbemühungen punkten können.

Riegraf und Weber schaffen mit ihrem „Screening Wettbewerb und Gleichstellung" eine genaue Darstellung des Forschungsstands zum gegenwärtigen Wandel der Hochschullandschaft aus gleichstellungspolitischer Sicht. Das Screening lässt sich an dieser Stelle mit vier Governance-Instrumenten (Maßnahmen) beschreiben (Riegraf/Weber 2013: 239ff.):

1) Die Exzellenz-Initiative, die Exzellenz zum zentralen Begriff der Konkurrenz der Hochschulen um finanzielle und symbolische Ressourcen mache und sich daher auf Gleichstellungsziele nachteilig auswirken könne, sei für Anliegen der Gleichstellung zugleich vorteilhaft, da die Belohnung der Exzellenzuniversitäten an die Offenlegung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen gebunden sei.

2) Das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern ist eine Maßnahme, die ebenfalls mit dem Instrument der Gleichstellungskonzepte als Wettbewerbsmechanismus arbeitet. Das Programm könne zu längerfristigen strukturellen Veränderungen führen. Andererseits komme es zur Verschärfung der Konkurrenz um Wissenschaftlerinnen, insbesondere in den MINT-Fächern mit geringen Frauenanteilen an der Spitze, was die Berufungschancen der bereits renommierten Wissenschaftlerinnen erhöhe und Hochschulen zu neuen Rekrutierungspraxen unter stärkerer Berücksichtigung von Frauen bewegen könne.

3) Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) der DFG, die aufgrund der wachsenden Drittmittelabhängigkeit der Hochschulen in hohem Maße in die Hochschulen hineinwirken. Die DFG stelle somit eine Förderung unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Aussicht und schaffe hohe materielle Drittmittel- und Reputationsgewinne.

4) In der Leistungsorientierten Mittelvergabe nach Gleichstellungsparametern, die im föderalen Governance-System der staatlichen Regulierung durch die Bundesländer unterliegt, sehen Riegraf und Weber den Equalizer. Ihr sei aufgrund der relativ kleinen Anteile der über die LOM zugewiesenen öffentlichen Gelder eine nur geringe materielle Anreizwirkung zuzuschreiben (Riegraf/Weber 2013: 239ff.; König 2011: 122f.).

Im Zuge der NPM-Reformen sind solche Steuerungsinstrumente nicht unüblich. Sie erfordern eine andere systematische Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung, die auch einen sehr starken materiellen oder symbolischen Charakter aufweisen kann. Simon (2011) sieht bei den ersten drei Programmen Gemeinsamkeiten in der Hinsicht, dass sie von den Hochschulen Gleichstellungskonzepte verlangen. Expert_innen-Urteile sind eine Voraussetzung für die Teilnahme am Wettbewerb um Geld, wie im Professorinnenprogramm und bei der Exzellenzinitiative, oder um das Gütesiegel der Umsetzung der Gleichstellungsstandards, das an die Währung DFG-Reputation geknüpft ist. Die Einführung der Gender-LOM reflektiert die politischen Bemühungen, das Thema Gleichstellung nach vorne zu treiben und ihm eine besondere Bedeutung im Kontext der hochschulischen Veränderungen zu geben. Die empirisch offene Frage ist, ob und inwieweit die vier Instrumente von der Untersuchungsgruppe dieses Forschungsprojektes – Professor_innen – kommentiert werden. Haben die neuen Steuerungsinstrumente Bedeutung für das alltägliche Handeln der Professor_innen – oder sind diese nur für das Profil der jeweiligen Hochschule wichtig? Wie ist es um die Kopplung zwischen Gleichstellungsnorm und dem Handeln der Akteure bestellt?

2.4 Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Forschungsstand

Nachfolgend werden Studien vorgestellt, welche die Bedingungen und die Wirkungen von Gleichstellungspolitik an Hochschulen untersuchen. Zu Beginn dieser Studie wurde konstatiert, dass sowohl das Konzept Gleichstellung als auch die Kategorie Geschlecht bzw. gender bestimmte miteinander verschränkte Dimensionen umfassen und dass dieser Komplexität sowohl bei der Implementierung von Gleichstellungspolitik als auch bei der Erforschung von Gleichstellungshandeln Rechnung getragen werden muss. Darüber hinaus wurde einleitend die Annahme formuliert, dass ein Zusammenhang zwischen der Wirkung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und der Frage existiert, ob und inwiefern diese bekannt sind und Akteure sich um ihre Umsetzung bemühen. Daher werden zunächst Studien vorgestellt, die sich ebenfalls einem solchen Fragenkomplex widmen und verstärkt Akteursperspektiven in den Blick nehmen. Anschließend skizzieren wir Studien, die sich mit der Art und Weise der Wirkung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen unter den Bedingungen neuer Governance-Formen befassen. Abschließend stehen wieder

Akteursperspektiven im Vordergrund, und zwar wird der Aspekt des Exzellenzkonzepts kritisch diskutiert und es werden aktuelle Studienergebnisse thematisiert.

2.4.1 Studien zum Faktor Wissen im Zusammenhang mit Gleichstellungspolitik

Die Aspekte Wissen und das Konzept des Geschlechter- bzw. Genderwissens werden, wie in Kapitel 2.1 skizziert, bei der Implementierung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik[40] als zentral angesehen (Bock et al. 2005; Dölling 2005; Wetterer 2008, 2009; Vollmer 2016; Horwath 2017). Dabei geht es im Wesentlichen um den Anspruch, dass Akteure in Organisationen ein (basales) Wissen darüber haben sollten, was Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis bedeuten, wie diese entstehen und wie sie verändert werden können. Als eine mögliche Wissensquelle werden die feministische Theorie sowie die Frauen- und Geschlechterforschung hervorgehoben (Wetterer 2008, 2009). Ihre Arbeiten haben insbesondere seit den 1960er und 1970er Jahren gemeinsam mit der internationalen Frauenbewegung dazu beigetragen, das Verhältnis von Wissen, Geschlecht und Gesellschaft zu klären (Schößler 2008; Connell 2013, siehe auch Kapitel 2.2 in diesem Buch).

Vollmer (2016) zufolge mangelt es der Gleichstellungsarbeit grundsätzlich an einem gemeinsamen Problembewusstsein und einer einheitlichen Wissensbasis. Um Wissen über und Aufmerksamkeit in Bezug auf hierarchische Strukturen entlang der Kategorie Geschlecht zu erlangen, bedarf es nach Vollmer der Geschlechterforschung. Diese müsse in der Gleichstellungspolitik stärker in den Vordergrund rücken, um mehr (Er)Kenntnisse zu produzieren und damit die Expertise der Gleichstellungsakteure zu stützen (Vollmer 2016: 66).

Eine qualitative Studie zu den Einstellungen und den Umsetzungsaktivitäten von Akteuren zum Konzept Gender Mainstreaming, auch in Zusammenhang mit dem Grad ihres „Genderwissens“, ist die 2014 erschienene Dissertation von Kamphans. Die Autorin untersuchte das Verhältnis von individuellem Genderwissen und der Art und Weise, wie Gender Mainstreaming von den Einzelnen in der Hochschule umgesetzt wird. Sie fragte darüber hinaus, inwieweit die soziale Positionierung der Akteure ihre Einstellungen und das Umsetzungshandeln beeinflusst. Das theoretische Fundament der Studie bilden das Feld-Habitus-Konzept von Bourdieu, neoinstitutionalistische/organisationssoziologische Ansätze und dekonstruktivistische Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung. Befragt wurde eine sehr heterogene Gruppe von Akteuren (n=26), die für die Umsetzung von Gender Mainstreaming, teilweise

40 Die Geschlechterforschung und gleichstellungspolitische Praxis sind zwar analytisch getrennte Bereiche, jedoch besteht zwischen ihnen ein enges, oft spannungsreiches, Verhältnis.

auch gegen ihren Willen, verantwortlich waren bzw. sind: Professor_innen, Personen aus der Hochschulleitung und dem wissenschaftlichen Mittelbau, Führungskräfte der Verwaltung und dem Hochschulmanagement. Durchgeführt wurden die Interviews in den Jahren 2003 und 2004, d.h. einem Zeitraum, der vor der Initiierung der Maßnahmen der DFG (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards) und des Wissenschaftsrats lag. Kamphans entwickelte auf Grundlage der Interviews eine Typologie, um die verschiedenen „Resonanzmöglichkeiten auf die Anforderung zur Umsetzung Gender Mainstreaming" darzustellen. Die Mehrheit der Interviewpartner_innen konnte den „Skeptischen" zugeordnet werden (n=13), drei Personen zeigten sich „ablehnend", zehn „befürwortend". Die „Ablehnenden" verfügten über ein hohes symbolisches Kapital an ihrer Hochschule, d.h., sie bekleideten eine hohe Position und genossen eine hohe Reputation im akademischen Feld. Sie waren beispielsweise stark in der Einwerbung von Drittmitteln. Dies sei keinesfalls als Zufall zu interpretieren, sondern sei vielmehr ein Hinweis auf den in der Theorie Bourdieus benannten Zusammenhang von Feldposition und Veränderungsbereitschaft (Kamphans 2014: 254). Die ablehnende Haltung gegenüber Gender Mainstreaming begründete diese Gruppe von Befragten mit der „Wissenschaftsfremdheit" dieser Strategie. Darüber hinaus negierten sie die Relevanz der Kategorie Geschlecht an Hochschulen und postulierten, dass eine Gleichheit zwischen den Geschlechtern bereits bestehe und in der Wissenschaft das Prinzip der Bestenauswahl herrsche. Sie verfügten über ein geringes Konzeptverständnis in Bezug auf Gender Mainstreaming, zeigten kaum Umsetzungsaktivitäten und ihr Wissen über die Kategorie Geschlecht speiste sich aus Alltagswissen. „Befürwortende" verfügten hingegen über wenig symbolisches Kapital und bekleideten eher periphere Positionen in der Hochschulhierarchie. Sie waren mehrheitlich weiblich, hatten in der Regel das notwendige Wissen, um Gender Mainstreaming in ihre Handlungsfelder zu implementieren und waren zumeist Etablierte oder Neulinge in der Geschlechterforschung oder (de)zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Im Gegensatz zu den „Ablehnenden" verfügten sie über ein professionelles Geschlechterwissen und hatten ein reflexives Verständnis von Geschlecht. Im Gegensatz zu den „Ablehnenden" hatten sie jedoch die geringste Umsetzungsmacht. Die „Skeptischen" nahmen eine Mittelposition ein, waren mehrheitlich Funktionsträger_innen innerhalb der Hochschule, zumeist Mitglieder des (Top-) Managements und ihre Umsetzungsmotivation entsprang normativen Vorgaben. Ihr Konzept-Wissen war umfangreich, v.a. wenn sie nach außen in ihrer Aufgabe, Gender Mainstreaming umzusetzen, sichtbar waren. Die meisten waren davon überzeugt, dass Wissenschaft nach geschlechtsneutralen Prinzipien funktioniere. Diejenigen, die von einer Ungleichheit der Geschlechter ausgingen, sahen die Möglichkeiten zur Veränderung innerhalb der Hochschule nicht. Auch diese Gruppe verfügte zumeist über kein professionelles Geschlechterwissen, ihr Verständnis von Geschlecht speiste sich eher aus ihrem Erfahrungs- und

Alltagswissen. Insgesamt stellte Kamphans eine Persistenz kultureller Widerstände gegenüber Gleichstellung fest (ebd.: 256). Gender Mainstreaming habe bislang wenig dazu beitragen können, dass sich dies ändert (ebd.: 257). Veränderungen könnten, so eine Handlungsempfehlung, dadurch begünstigt werden, dass die politischen Akteure und Wissenschaftsinstitutionen wie die DFG die Umsetzung von z.B. Gender Mainstreaming konsequenter einfordern und überwachen, z.B. durch die Kürzung oder Aufstockung von Mitteln bei Erfolg oder Misserfolg. Dies könnte bewirken, dass mehr „action" statt „talk" vorherrsche (Kamphans 2014: 259f.). Zudem sei ohne die Verbreitung reflexiven Geschlechter-Wissens eine langfristige Veränderung der Verhältnisse, so Kamphans, nicht in Sicht. Veränderungsprozesse in Organisationen gelängen v.a. durch Glaubwürdigkeit und eine offene Kommunikation. Im Hinblick auf Gleichstellung sei eine positive Attribuierung unerlässlich. Ein mögliches Handlungsfeld sei hier der Ausbau von Sensibilisierungs- und Trainingsangeboten, in denen die Akteure erfahren können, wann und wie sie am doing gender beteiligt sind (Kamphans 2014).

Eine weitere Untersuchung die eine Rekonstruktion der Akteursperspektive verfolgt ist eine Fallstudie von Achterberg und Dahmen (2014). Sie untersuchten zunächst die Einstellungen von angehenden Professor_innen zur Gleichstellungspolitik im Wissenschaftskontext. Diese Personengruppe wurde im Rahmen von Berufungskommissionen zu ihren Einstellungen, Erfahrungen und Plänen zum Thema Gleichstellungspolitik befragt. Für den Zeitraum von 2009 bis 2011 konnten die Protokolle von 50 Bewerber_innen qualitativ ausgewertet werden. Ergänzend dazu wurde eine quantitative Online-Befragung an einer Universität zu den Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zum Thema Gleichstellung durchgeführt. Darüber hinaus erfasste diese Befragung auch die Erfahrungen der wissenschaftlichen Beschäftigten mit Frauenförderung, Sexismus und Führungskultur. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Gleichstellungspolitik „sowohl auf der Ebene der Professorinnen und Professoren als auch auf der Ebene der wissenschaftlich Beschäftigten als Thema angekommen ist" (Achterberg/Dahmen 2014: 39). Dennoch gab es, „wenn es aber um konkrete Gleichstellungsmaßnahmen geht, [...] starke Vorbehalte" (ebd.). Die Analyse der Protokolle der Berufungskommissionen ergab, dass bei immerhin zwei Drittel der angehenden Professor_innen das Thema „Geschlechterungleichheit" und „Gleichstellungspolitik als Strategie" präsent war. Ein Drittel gab an, „sich weder mit dem Thema Ungleichheit" beschäftigt noch in „Gleichstellungspolitik engagiert" zu haben (ebd.: 41). Bei der vertieften Analyse zur Frage, inwiefern sich die Bewerber_innen bei Antritt der Professur gleichstellungspolitisch engagieren wollen, zeigte sich, dass die Mehrheit Gleichstellungspolitik als relevant in erster Linie für die Ebene der Studierenden ansah (ebd.: 41). „Instrumente und Strategien, die sich auf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beziehen, wurden nur vereinzelt von den

Befragten thematisiert“, v.a. für Promovierende „[D]azu gehörten: Motivierung zu Veröffentlichungen und Vorträgen; gezielte Aufforderung zur Promotion; Unterstützung beim ‚wissenschaftlichen Netzwerken‘; Hinweis auf Mentoring-Programme und Programme für Rückkehrerinnen“ (ebd.). Das Steuerungsinstrument „Frauenquote“ wurde abgelehnt und nur von einer Person positiv erwähnt (ebd.: 42). Insgesamt fehle, so die Autorinnen, der „neuen Generation von Professorinnen und Professoren [...] ein systematisches Konzept von Gleichstellungspolitik“, denn sie hätten „keinen Überblick über die Vielfalt der Fördermöglichkeiten von Frauen“ (ebd.: 44). Für die in der quantitativen Studie befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sei „Geschlechtergerechtigkeit ein anerkanntes Ziel und Sexismus nicht akzeptabel“ (ebd.). Gleichzeitig herrsche das Gefühl vor, dass „Beurteilungen auf Leistung basieren und Geschlecht hierbei keine Rolle spielt“ (ebd.). Jedoch sind die Einstellungen dieser Statusgruppe in Bezug auf Gleichstellungspolitik ambivalent und dies werde deutlich, wenn es darum gehe, „konkrete gleichstellungspolitische Maßnahmen“ (ebd.) zu benennen. Die Autorinnen vermuten, dass die extrem hohe Zahl der befristeten Arbeitsverträge (mehr als drei Viertel der Beschäftigten war befristet angestellt) dazu führe, dass es bei Fluktuationen zu „einem Verlust an institutionellem Gleichstellungswissen und eben auch zu einem Mangel an Identifikation mit der universitären Gleichstellungsstrategie“ komme (ebd.).

Ebenfalls mit einer akteurszentrierten Fragestellung hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2017 eine Evaluationsstudie zur Umsetzung und Wirkungsweisen des Programms Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards (FoGs) 2008-2013 herausgebracht. In einer Zusammenarbeit von DFG, CEWS und JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft entstand die Studie, die anhand von Datenanalyse und qualitativen Interviews in insgesamt 31 Einrichtungen der DFG die Entwicklung der personellen Kennzahlen und die Implementierung von Gleichstellungmaßnahmen in Verbindung mit dem FoGs-Programm nachverfolgt und diskutiert. Dabei wurden folgende Fragen gestellt: Wie wurden die FoGs in den DFG-Mitgliedseinrichtungen strukturell und personell umgesetzt und welche konkrete Wirkung haben sie entfaltet? Welche Position haben die FoGs im deutschen Wissenschaftssystem? Wie ist die Existenz der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mit der Entwicklung der Gleichstellung in der deutschen Wissenschaft und insbesondere bei den Mitgliedseinrichtungen der DFG verbunden? (DFG 2017a: 8ff.)

Die DFG (ebd.: 13ff.) konzentriert sich dabei auf den Einfluss der FoGs auf die Organisationsentwicklung und die Selbstverpflichtung der einzelnen Einrichtungen. Das Zusammenspiel unterschiedlicher Initiativen mit ähnlicher Zielsetzung wird auch angesprochen, sowie geschlussfolgert, dass Erfolge nicht nur einem einzelnen Programm zugeschrieben werden können, sondern immer im Zusammenhang mit anderen Maßnahmen zu sehen seien. Die Studie

zielt darauf ab, Rückmeldung an die im FoGs-Prozess beteiligten Akteure zur Weiterführung ihrer Aktivitäten zu geben.

Mit der Studie wurde der Versuch unternommen, die quantitative Entwicklung der Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen darzustellen und die Erfahrungen der Beteiligten wie Hochschulleitungen, Gleichstellungsakteure oder Sprecher_innen von DFG-geförderten Projekten wiederzugeben (DFG 2017a: 96). Die Autor_innen betonen, dass die FoGs „eine legitimatorische und diskursive Wirkung entfaltet" hätten. Wirkungszusammenhänge könne die Studie „nur zu beleuchten versuchen, aber nicht belegen" (ebd.). Das Gleichstellungsthema habe sich in den Universitäten als Wettbewerb um Reputation und Konkurrenz über gelungene Maßnahmen, Konzepte und Auszeichnungen entwickelt. Die FoGs hätten dazu beigetragen, dass dieses Thema „sowohl durch den Prozess als solchen als auch durch konkrete Organisations- und Strukturmaßnahmen auf Leitungsebene verankert wurde" (ebd.).

Laut dieser Studie seien die *zentralen* Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Funktion gestärkt worden. Die *dezentralen* Gleichstellungsbeauftragten seien dagegen nur indirekt in die Prozesse der FoGs eingebunden. In der Praxis „wirk[e] der Impuls, Wissenschaftlerinnen einzubinden und ihnen attraktive Arbeitskonditionen zu bieten, eher über die Möglichkeiten und Anforderungen im Drittmittelwettbewerb", was die DFG-Förderung betreffe (ebd.: 96). Die DFG beziffert die durchschnittliche Anzahl von implementierten Gleichstellungsmaßnahmen an jeder einzelnen Universität im Zeitraum der FoGs auf ca. 66, eine Zahl, die eine Verdoppelung entsprechender Maßnahmen belege. Vor allen Dingen seien Maßnahmen in den Bereichen *Personal und Nachwuchs*, *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* bis hin zu *Gender in Forschung und Lehre* entwickelt und gestärkt worden. Angebote wie *Kinderbetreuung, Mentoring und Coaching- Maßnahmen* gehörten zum Standard. Den Einrichtungen wird dabei aber „ein unterschiedlich hoher Grad an ‚Gleichstellungskompetenz'" bescheinigt. Die eingesetzten Maßnahmen in den Einrichtungen hätten diejenigen ins Visier genommen, „die offenbar über eine besonders hohe ‚Genderkompetenz'" (ebd.) verfügen und „stärker auf die Organisationsstruktur und -kultur fokussiert seien. Diejenigen Einrichtungen, die auch in anderen Programmen gut aufgestellt sind, seien auch bei den FoGs gut bewertet worden, was aber die Anzahl der Professorinnen nicht verändert habe. An die europaweit konstante Steigerung der Zahlen in diesem Bereich habe sich auch bei den DFG- Mitgliedshochschulen „kein besonderer ‚Schub' durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" ergeben. Sogar die selbst gesteckten Ziele der Frauenanteile hätten die Einrichtungen nicht erreichen können. Gründe dafür werden in der Verfügbarkeit von Stellen gesucht und resümiert, dass „der Frauenanteil sich nur durch Besetzungen neuer Stellen oder durch Personalfluktuation ändern" könne (ebd.: 97).

Auch diese DFG-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die Postdoc-Phase die gläserne Decke im Wissenschaftsbereich darstelle und schlägt vor, dass bei

dieser Karrierestufe innovative Maßnahmen überlegt werden sollten. Positiv angemerkt wird die Tatsache, dass aufgrund der Berichtspflicht innerhalb des FoGs-Zeitraumes „viele Einrichtungen interne Monitoring- und Qualitätssicherungssysteme“ aufgebaut hätten, die „systematisch und datengestützt Fragen der Gleichstellung in den Blick genommen“ hätten. Den wesentlichen Gewinn für die Hochschulen sehen die Autor_innen darin, dass diese im Rahmen des Programms FoGs entwickelten Maßnahmen „zur Profilbildung im Wettbewerb um Reputation und um die besten Forscher_innen“ beitragen. Es gelte aber, sich weiter um „Nachhaltigkeit, Strukturveränderung und Kulturwandel“ zu bemühen (ebd.: 98).

2.4.2 Neue Governance und Gleichstellungspolitik

Nach der Wirkungsweise neuer Governance-Mechanismen im Bereich der Gleichstellung fragen die Autorinnen der Studie EQUISTU (Equality Implementation Standards for Universities). Schacherl et al. gingen der Frage nach, wie an Hochschulen über die Integration von Gleichstellungszielen in die neuen Steuerungssysteme ein Beitrag zum strukturellen Wandel der Organisation Hochschule in Richtung Geschlechtergerechtigkeit geleistet werden kann (2015: 11). Es geht in dieser Studie weniger darum *ob*, sondern vielmehr *wie* die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Zuge Neuer Steuerungsmechanismen (NSM) an Hochschulen erfolgt: Wie wird auf der Handlungsebene die Neue Steuerung für die Gleichstellung genutzt? Welche neuen Strategien und Verfahren werden eingesetzt, die das Handeln der Akteure dahin lenken sollen, Gleichstellungsaufgaben wahrzunehmen? Inwieweit können Gleichstellungsziele in die Instrumente und Prozesse der Neuen Steuerung integriert werden? Wie wird die Verzahnung von NSM und Gleichstellungszielen in der Praxis ausgestaltet? (Schacherl et al. 2015: 11). Welche Chancen ergeben sich durch die Einbettung des Gleichstellungsauftrags in das NSM-Konzept (ebd.: 27)? Die Autorinnen gehen von der optimistischen Annahme aus, dass die Integration von Gleichstellung in ausgewählte Steuerungsbereiche (Haushaltssteuerung, Qualitätsmanagement und Controlling) „mittelfristig Einfluss auf die Veränderung von Organisationsstrukturen haben kann“ (ebd.: 30). In der Studie wurden die Bedingungen hierfür untersucht. Gleichstellungspolitik als Konfliktfeld brauche ein Verhandlungssystem, das eine zentrale Steuerung hat, gleichzeitig aber auf die Kooperationswilligkeit der Akteure angewiesen ist (ebd.: 27). Hier komme den Hochschulleitungen eine besondere Rolle zu. Den theoretischen Rahmen, um das Verhältnis von Hochschule und Außenwelt sowie die hochschulinternen Handlungslogiken verstehen zu können, bilden das Konzept der Hochschulgovernance, der Neo-Institutionalismus und das Konzept der lose gekoppelten Organisation. In der Studie kam ein Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Erhebungen zum

Einsatz: Nach einer Explorationsphase wurden 13 Fallstudien an Hochschulen, die erkennbar Gleichstellung in ihre Steuerungsmechanismen integriert hatten, durchgeführt. Im Rahmen dieser wurden die Bereiche a) Haushaltssteuerung, b) akademisches Controlling und c) Qualitätsmanagement vertiefend betrachtet. Beteiligungsorientierte Elemente der Aktionsforschung kamen ebenfalls zum Einsatz, da die Erhebungen an den Fallhochschulen durch Feedbackworkshops und Fokusgruppeninterviews mit den beforschten Akteursgruppen ergänzt wurden. Nachdem die ersten Fallstudien ausgewertet waren, wurden zwei standardisierte Onlinebefragungen der Leitungen und Gleichstellungsbeauftragten sämtlicher deutscher Hochschulen konzipiert und durchgeführt (Schacherl et al. 2015: 32). Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse der Studie skizziert.

Das Thema Gleichstellung kann in die neuen Steuerungssysteme integriert werden. Dies zeigen die Analysen der Fallstudien an den 13 ausgewählten Hochschulen (ebd.: 206). Der Grad der Implementierung unterscheidet sich aber erheblich. Der Kreis der Gleichstellungsakteure hat sich, so die Bilanz, erweitert. Mit der Etablierung des Instruments Gleichstellungscontrolling werde Genderwissen auf Steuerungsprozesse „transformiert", was sehr voraussetzungsvoll sei und von den Akteuren Mehrfachkompetenzen erfordere wie Genderwissen, Controllingkompetenzen und Organisationswissen. Weiche Steuerungsmechanismen wie Überzeugung, Vergleiche und Wettbewerb überwiegen in den Governance-Strukturen der untersuchten Hochschulen. Dieser Befund zeigte sich auch in den Ergebnissen der quantitativen Studie. Auch wenn Aushandlungs- und Kommunikationsprozesse keine klassischen Steuerungsinstrumente sind, wurden diese von den befragten Akteuren, sowohl bei den ausgewählten Hochschulen als auch bei der quantitativen Befragung, als präferierte bzw. bewährte Strategien der Einflussnahme genannt. Harte Steuerungsmechanismen wie etwa Sanktionen bei der Mittelvergabe kämen selten zum Zug (Schacherl et al. 2015: 206). Die Kopplung von Gleichstellungsmaßnahmen mit den Steuerungsinstrumenten leistungsorientierter Mittelvergabe und Ziel- und Leistungsvereinbarungen scheinen die Mittel der Wahl zu sein. Auch würden erste Ansätze zum Gleichstellungscontrolling implementiert.

Daneben wurde das Zusammenwirken verschiedener mit Gleichstellung befasster Akteure genauer untersucht, und zwar der Hochschulleitung, der Verwaltung/des Hochschulmanagements und der Gleichstellungsbeauftragten. Im Ergebnis konnten fünf Steuerungstypen[41] der Gleichstellungsgovernance kon-

41 1) Entkoppelte Struktur (Gleichstellungssteuerung findet entkoppelt zur Hochschulsteuerung statt); 2) Tandem (enge Kooperation zwischen der Hochschulleitung und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten); 3) Steuerungsdreieck (Integration von Genderexpertise über eine eigene Organisationseinheit im Hochschulmanagement); 4) Vertikale Integration als eine Art „Gewaltenteilung" (Einrichtung eines Gleichstellungsmanagements mit strategischer Steuerungsgruppe, in der alle gleichstellungsrelevanten Akteure in der Hochschule ver-

struiert werden. Was die Steuerungstypen nach Schacherl et al. insgesamt zeigen, ist, dass das Zusammenspiel der beteiligten Akteure den Aufbau von Genderexpertise auf verschiedene Arten befördern kann. Gleichstellung werde als Organisationsziel sichtbarer, was zur Entwicklung eines Problembewusstseins und zur Akzeptanz für gleichstellungspolitische Anliegen führen kann, da entscheidungsrelevante Personen an der Durchsetzung entsprechender Ziele beteiligt sind (ebd.: 160).

Zudem konnten die Autorinnen auf Grundlage von zwei quantitativen Befragungen[42] von Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen folgende Erkenntnisse gewinnen: Es habe sich gezeigt, dass die Umsetzung neuer Steuerungsmodelle weit fortgeschritten sei (ebd.: 166f.) Darüber hinaus sei Gleichstellung als strategisches Ziel bereits verankert, so die Mehrheit der Hochschulleitungen. Festzumachen sei dies an der Umsetzung von Konzepten und Plänen (Frauenförderpläne, Struktur- und Entwicklungspläne) und gendergerechten Berufungsverfahren (Schacherl et al. 2015: 169). Die Gleichstellungsbeauftragten äußern sich hier jedoch skeptischer (ebd.: 170). Gleichstellung werde von der Mehrheit der Hochschulleitungen als Möglichkeit zur Profilierung betrachtet (ebd.: 171). Allerdings werde das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen auf Fachbereichsebene kritisch gesehen. Eine Ausnahme bildeten die Ingenieurwissenschaften, was auf den Nachwuchsmangel in diesen Fächern zurückgeführt werden könnte. In den Naturwissenschaften und in der Mathematik wird die Bedeutung von Gleichstellung vergleichsweise als gering eingestuft. Insgesamt zeigen sich die Hochschulleitungen bei diesem Fragekomplex optimistischer als die Gleichstellungsbeauftragten (ebd.: 173).

Aus Sicht der Hochschulleitungen haben die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG den höchsten Einfluss auf die Gleichstellungspolitik an Hochschulen (ebd.: 176). Ebenfalls ein hoher Einfluss wird von Leitungsseite aus dem Professorinnenprogramm und der Exzellenzinitiative zugeschrieben. Positive Effekte scheinen auch ZLV[43] mit dem Land und die LOM[44] zu haben (ebd.: 177). Als wichtige einflussreiche Akteursgruppen intern gelten Hochschulleitungen, die Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungskommission und die Berufungskommissionen. Als deutlich geringer wird der Einfluss des Senats, des Hochschul- und des Fakultätsrates eingestuft (ebd.: 173).

Die Frage, die sich für unsere Studie zum Aspekt ‚positive Wirkung externer Anreize' ergibt, ist: Welche Perspektive haben Akteure der verschiedenen

treten sind) und 5) Wissensbasierte Matrix (Einbindung der Genderexpertise in alle dezentralen Steuerungsprozesse über ein zentrales wissenschaftliches Institut) (Schacherl et al. 2015).

42 Diese wurden im September und Oktober 2012 durchgeführt. Teilgenommen haben 22% (n=84) der Hochschulleitungen und 25% (n=96) der Gleichstellungsbeauftragten.

43 Zielleistungsvereinbarungen.

44 Leistungsorientierte Mittelvergabe.

Fachbereiche (Professor_innen) auf diesen Bereich? Welche Erfahrungen haben sie gemacht? Inwieweit gilt die optimistische Einschätzung (z.B. jene des geschärften Problembewusstseins) zum Stand der Integration von Gleichstellung in das Steuerungshandeln und ihrer Wirkung auch für die Befragungszielgruppe, die Professor_innen? Inwieweit decken sich die Befunde mit den Einschätzungen der befragten Expert_innen? Wie nehmen die Professor_innen die Gleichstellungsgovernance an ihrer Hochschule wahr? Welche Art von Problembewusstsein ist vorhanden?

2.4.3 Im Spannungsfeld von Bestenauswahl, Exzellenz und Geschlecht

Karrieren in der Wissenschaft gründen darauf, als eine_r der Besten zu gelten. Mit der Implementierung neuer Governance-Mechanismen seit Ende der 1990er Jahre hat vermehrt das Schlagwort Exzellenz an Bedeutung gewonnen, um jene Personen oder gar Organisationen zu beschreiben, die durch außergewöhnliche akademische Leistungen hervorstechen. Letztere werden durch die Gewährung von Ressourcen belohnt, denn als exzellent geltende Wissenschaftler_innen haben die besten Chancen auf eine Professur, Fördermittel, Macht und Ansehen in der wissenschaftlichen Community, und das scheinbar unabhängig vom Geschlecht. Schließlich sind sowohl entsprechende Rituale der Selektion der Besten als auch Anerkennung von Leistungen vermeintlich objektiv und neutral im Hinblick auf die Geschlechtszugehörigkeit oder den sozialen Hintergrund der Person. Aufgrund dieser meritokratischen Leitfigur moderner Gesellschaften (Leistung ermöglicht sozialen Aufstieg oder sichert den erworbenen sozialen Status) erscheinen Ungleichheiten als legitim[45]. Leistung ‚an sich' existiert aber erst aufgrund sozialer Prozesse der Zuschreibung als ‚gute Leistung' oder ‚schlechte Leistung' und damit des Erkennens und Anerkennens durch andere (Metz-Göckel 2010). Vor allem Personen mit Entscheidungsmacht spielen in diesen Prozessen eine besondere Rolle. Da entsprechende Positionen in der Wissenschaft im deutschsprachigen Raum traditionell und tendenziell mit Männern besetzt werden, besteht bei den Anerkennungsprozessen die Gefahr eines „gender bias", definiert als

45 Gestützt werde dieser Glaube an die meritokratische Leitfigur durch bestimmte Charakteristika (Hadjar/ Becker 2009: 50f.). Diese Figur umfasst 1. den Glauben an eine natürliche Fundierung von Ungleichheit, d.h. an vermeintlich angeborene Intelligenz- und Begabungsunterschiede; 2. die Idee, dass die Gesellschaft eine solche leistungsorientierte Grundhaltung brauche, um funktionstüchtig zu bleiben, denn ohne die „Hierarchisierung von Berufspositionen" gäbe es keine Anreize, in individuelle Bildungsleistungen zu investieren; 3. das Verständnis, dass Bildungsprozesse formal zu organisieren seien; 4. die Überzeugung, dass Ungleichheit individuell begründet sei und nicht kategorial, d.h. aufgrund der sozialen Herkunft, des Geschlechts etc.

"the often unintentional and implicit differentiation between men and women that situates one gender in a hierarchical position above the other as a result of stereotypical images of masculinity and femininity, thus steering the assessment and selection process or the gendered structure of the scientific system" (Brouns 2007: 25ff.).

Der Bias besteht aber auch im Hinblick auf anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit, wie z.B. Zugehörigkeit zu bestimmten Milieus, nationale Herkunft und Hautfarbe (Gutiérrez Rodríguez 2018; Möller 2018; Norkus 2018). Denn schließlich bedarf es, um in der Wissenschaft zu reüssieren, v.a. unter sich verschärfenden prekären Arbeitsbedingungen im ökonomisierten Wissenschaftssystem, verschiedener Ressourcen bzw. Kapitalformen, die im hohen Maße „sozialstrukturell ungleich verteilt" sind (Norkus 2018: 212).

Um einem solchen Bias entgegenzuwirken, wurde u.a. dass Peer-Review-Verfahren renommierter Zeitschriften eingeführt, das jedoch im Hinblick auf Geschlecht erhebliche Schwächen aufweise, denn nach wie vor würden Beiträge von weiblichen Autorinnen tendenziell eher abgelehnt als jene von männlichen (zusammenfassend Brouns 2007: 26f.; Ross 2017).

Doch wer gilt als die oder der Beste bzw. als exzellent? Welche Kriterien sind für dieses Prädikat gültig? Brouns (2007: 27) schlussfolgert auf Grundlage verschiedener Untersuchungen und Beobachtungen, dass wissenschaftliche Exzellenz ein schwer zu greifendes Phänomen sei. Einfach messbar ist Exzellenz z.B. weder über die Anzahl der Publikationen oder die Höhe der eingeworbenen Fördermittel, noch ist es etwas, das als ein universelles Faktum, als natürlich gegeben betrachtet werden kann. Nahezu objektiv gemessen und verglichen sowie in eine Rangfolge gesetzt werden können vielmehr z.B. Geschwindigkeit oder Größe. Exzellenz hingegen setzt sich aus verschiedenen Eigenschaften oder Fähigkeiten zusammen, die jede_r unterschiedlich definieren kann. Im wissenschaftlichen Kontext zählen beispielsweise Attribute wie Sorgfalt, Originalität, Klarheit, Komplexität etc., die in einem Prozess des Studiums bzw. „trainings" sowie des Netzwerkens und der Akkumulierung verschiedener Ressourcen erworben werden können (Brouns 2007: 27). Um als exzellent zu gelten, muss eine Person sichtbare und im jeweiligen Feld anerkannte Leistungen („visible and acknowledged achievements") (ebd.) erbracht haben. Ob diese Leistungen dann als gut genug oder exzellent bewertet werden, hängt von den Betrachtenden ab. Von daher ist die Beurteilung von Exzellenz eine soziale und im hohen Maße vom Kontext anhängige Konstruktion, die aufgrund dessen für „many kinds of biases" anfällig sei (Brouns 2007: 27). Sogar der in Anlehnung an die Physik im ausgehenden 19. Jahrhundert entstandene Begriff der Leistung bzw. Arbeitsleistung ist in hohem Maße historisch kontingent und sozial konstruiert (Verheyen 2018). Menschliche Leistung, ob im Studien- oder Arbeitskontext, ist nicht das Produkt eines Einzelnen, sondern entsteht in Kollaboration mit anderen, sei es, weil eine Person bereits in der Kindheit eine bestimmte Art der elterlichen Förderung genoss,

oder weil ein_e Wissenschaftler_in auf die Unterstützung nicht nur der Vorgesetzten, sondern auch zahlreicher anderer Personen zurückgreifen kann (Verheyen 2018: 197). Individuelle Leistung, die Grundlage von Exzellenz, ist damit, wie Verheyen es veranschaulicht und auf den Punkt bringt, eine beständige soziale Erfindung[46].

Wer als exzellent von der wissenschaftlichen Community anerkannt wird, da er oder sie einen renommierten Preis erhält, hat gute Chancen, weitere Anerkennung und Ressourcen zu erhalten. Merton (1968: 57) nennt dies den Effekt akkumulierter Vorteile bzw. den Matthäus-Effekt. Das Team, welches gemeinsam mit einer in der Wissenschaft bekannten Person wichtige Ergebnisse publiziert hat, wird von den Lesenden des entsprechenden Artikels übersehen bzw. ihre Namen bleiben weniger gut im Gedächtnis verankert als jener des ‚Stars'. Das biblische Diktum, dass derjenige der bereits viel hat noch mehr erhält, umschreibt diese Logik solcher Prozesse sozialer Anerkennung. Bei Frauen scheint sich ein solcher Effekt nicht so leicht einzustellen. Aber auch dieses, von der Wissenschaftshistorikerin Rossiter (1993), als „Matilda-Effekt" bezeichnete Phänomen kann nachgewiesen werden. Rossiter verweist damit auf die Beobachtung, dass die Leistung von Frauen in der Wissenschaftsgeschichte vielfach geleugnet und/oder ihren männlichen Kollegen zugerechnet wurde. Frauen würden in der Gegenwart nach wie vor weniger zitiert, z.B. in der Organisationsforschung (Czarniawska/Sevón 2018) oder als weniger legitim und professionell anerkannt, z.B. in der Präsentation wissenschaftlicher Inhalte in modernen Verbreitungsmedien wie YouTube (Amarasekara/Grant 2018).

Gleichstellungspolitische Maßnahmen, die diesen Effekten entgegenwirken (sollen), werden aktuell im Kontext von Zielquoten diskutiert. Wie werden diese Maßnahmen von Wissenschaftler_innen im Hinblick auf Exzellenz wahrgenommen? D.h., werden sie als schädigend in Bezug auf das meritokratische Ideal wahrgenommen oder werden sie aufgrund der offensichtlichen Unterrepräsentation von Frauen positiv bewertet? Dieser Frage wurde für

46 „Die Ergebnisse gemeinsam vollbrachter Arbeit werden durch vielfältige Verfahren und Techniken singularisiert, also einer einzelnen Person als persönlicher Verdienst zugeschrieben und damit künstlich vom sozialen Umfeld gelöst. Auch diese Akte der Zuordnung selbst sind eine gemeinsame Arbeit, an der sich unendlich viele Menschen beteiligen. Bestimmte Berufsgruppen – Personalmanagerinnen und Juroren, um zwei Beispiele herauszugreifen – spielen eine besonders wichtige Rolle, ebenso Expertinnen aus Wissenschaft, Politik und Recht, weil sie Leistungszuordnungen wissenschaftlich legitimieren oder offiziell absegnen. Besonders hervorzuheben sind außerdem Bildungsinstitutionen, die als Gatekeeper fungieren. Aber auch Eltern, die bestimmte Formen der Notengebung hinnehmen oder kritisieren, sind am Spiel der Leistung beteiligt. Das gilt auch für die Ehefrau der Gegenwart, die ihren Ehemann beruflich unterstützt, ohne eine entsprechende Anerkennung einzufordern – weil sie die bestehenden Regeln akzeptiert und damit plausibilisiert. Insofern schaffen ‚wir' […] das, was als individuelle Leistung gilt, tatsächlich gemeinsam, Tag für Tag. Wir erfinden Leistung immer wieder neu" (Verheyen 2018: 198ff.).

Deutschland in einer qualitativen Fallstudie im Rahmen des europäischen Forschungsprojektes Female Empowerment in Science and Technology (FESTA) mit Fokus auf die MINT-Fächer nachgegangen (u.a. Wolffram 2018). Das Projekt wurde von 2012 bis 2017 im Rahmen des 7th Framework Programms der EU durchgeführt. Es wurden 32 Personen interviewt, davon jeweils 16 Frauen und 16 Männer einer so genannten Exzellenz-Universität. Darunter waren Mitglieder von Berufungskommissionen, Bewerber_innen sowie dort tätige junge Nachwuchswissenschaftler_innen. Die Nachwuchswissenschaftler_innen wurden u.a. gefragt, wie sie das Konzept der Exzellenz in ihrem Berufsalltag wahrnehmen, die Mitglieder von Auswahlgremien, anhand welcher Kriterien sie Exzellenz bei Bewerber_innen und Mitarbeiter_innen identifizieren. Darüber hinaus sollten die Entscheider_innen zur Frage Stellung nehmen, wieso Frauen aus wissenschaftlichen Karrieren ausscheiden und welche Möglichkeiten sie sehen, dem entgegenzuwirken. Ein zentrales Ergebnis dieser Studie ist, dass trotz evidenter geschlechtsbezogener Ungleichheit im Bereich MINT bei den meisten interviewten Personen der Glaube an Fairness und die Prinzipien der Meritokratie überwiegen. Sie sehen also keinen Geschlechterbias in Bezug auf die Auswahl von Nachwuchswissenschaftler_innen oder im Arbeitsalltag. Einige weibliche Teilnehmerinnen jedoch erzählten von der Erfahrung oder der Beobachtung, dass Frauen kritischer oder weniger wohlwollend beurteilt bzw. evaluiert wurden. Darüber hinaus wurde in dieser Studie festgestellt, dass eine zielquotenorientierte Gleichstellungspolitik bei nahezu allen befragten Personen auf Ablehnung stieß (Wolffram 2018).

Im Bereich der Ingenieurwissenschaften konnten Powell et al. (2009) bestimmte Coping-Strategien bei weiblichen Wissenschaftlerinnen herausarbeiten. Diese zielen weniger darauf, das herrschende meritokratische System infrage zu stellen, sondern vielmehr einer männlichen Norm anzupassen, d.h., indem sie wie die ‚Jungs' agierten („acting like one of the boys"), Diskriminierung akzeptierten und weibliche Lebensentwürfe und Handlungsweisen ablehnten („adopting an ‚anti-woman approach'"): „In ‚doing' engineering, women often ‚undo' their gender. Such gender performance does nothing to challenge the gendered culture of engineering, and in many ways contributes to maintaining an environment that is hostile to women" (Powell et al. 2009: 411).

Die Ablehnung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen bei gleichzeitiger Beobachtung von Ungleichheitsverhältnissen konnte, ähnlich wie Wolffram (2018), auch Erlemann (2018) in ihrer ethnographischen Untersuchung in außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Bereich der Physik feststellen. Zwar wüssten die „meisten Institutsangehörigen [...] um die politische Agenda im Hintergrund der Gleichstellungspolitik" und wünschten auch, dass mehr Frauen im Institut arbeiteten, äußerten aber die Sorge, dass im Zuge der Implementierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen Männer letztlich be-

nachteiligt würden (Erlemann 2018: 73): „Sogar bei gleicher Eignung widerspricht eine bevorzugte Einstellung von Frauen dem Gerechtigkeitsempfinden vieler Forschender. Dementsprechend findet die Idee einer kollektiv-kompensatorischen Gerechtigkeit als legitime Basis des Strebens nach Gleichstellung kaum Zustimmung“ (ebd.). Dies sei kaum verwunderlich, so Erlemann, denn die Personen verfügten kaum über detailliertes Wissen über die Gründe für entsprechende Maßnahmen und Zielsetzungen. Darüber hinaus müssten strukturelle Aspekte des sich wandelnden, unter dem zunehmenden Ökonomisierungsdruck stehenden Wissenschaftssystem hinzugezogen werden: „Vor dem Hintergrund der zunehmenden Prekarisierung in den Wissenschaften und der damit verbundenen erhöhten Konkurrenz um die seltenen attraktiven Stellen ist es zudem wenig erstaunlich, dass verstärkt Gefühle der Benachteiligung entstehen“ (Erlemann 2018: 74). Aus diesem Grunde ist Erlemann skeptisch in Bezug auf den Nexus von Gleichstellungspolitik und wettbewerbsorientierten Steuerungsmaßnahmen in der Wissenschaft allgemein:

> „Solange Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in natur- und technikwissenschaftlichen [Fächern] vor allem ökonomisch begründet und Gerechtigkeitsargumente nicht ausgeführt werden, läuft Gleichstellungspolitik in der vorliegenden Form Gefahr, vergeblich auf den erwünschten Erfolg zu hoffen, da sie verstärkt auf Konkurrenz setzt und eine zunehmende Prekarisierung riskiert, die die Akzeptanz von Gleichstellungsbemühungen eher erschwert als befördert“ (Erlemann 2018: 74ff., Ergänzung UK et al.).

Zu ähnlichen Ergebnissen kamen auch Śliwa und Johansson (2013) für Business Schools in Großbritannien, sowie van den Brink und Benschop (2011) in einer Studie zu Berufungskommissionen an niederländischen Hochschulen. So wurden beispielsweise, neben der Honorierung langer Literaturlisten, auch Persönlichkeitsmerkmale wie Führungsstärke eher männlichen Kandidaten zugesprochen, die dann als sympathischer und passender für die ausgeschriebene Stelle galten (van den Brink/Benschop 2011: 519). Darüber hinaus waren Netzwerke entscheidend, um als glaubwürdige_r Kandidat_in zu gelten:

> “Gender is practiced in strong male support networks that advantage male candidates by encouraging them to apply, recommending them to committee members, and nominating them for positions. Women are less likely to benefit from their networks in these ways” (ebd.).

Exzellenz ist damit mehr Ausdruck von Herrschaftsverhältnissen als ein neutrales Kriterium.

In einer qualitativen Studie befasste sich Kahlert mit der Frage, inwieweit die individuellen Geschlechterkonstruktionen das professionelle Handeln von Gatekeepern in Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beeinflussen und auf ihren möglichen Beitrag zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern einwirken (Kahlert 2013a: 195). Vor diesem Hintergrund hat sie die Erklärungsansätze von Hochschullehrer_innen der

Fächer Politikwissenschaft und Chemie zum Drop-out von Frauen in der wissenschaftlichen Laufbahn untersucht. Fasse man diese zusammen, falle auf, dass „ein großer Teil der Erklärungen von Geschlechterdifferenzen in den Lebensläufen und -entwürfen des wissenschaftlichen Nachwuchses handelt“ und weniger an strukturellen Gegebenheiten orientiert sei. Weiterhin seien Geschlechterbilder dominant, die sich zum einen an heterosexuellen Beziehungen orientierten und zum anderen an traditionellen Familienmodellen, in denen der Mann die Ernährerrolle und die Frau die Sorgearbeit übernimmt (Kahlert 2013a: 215f.). „Vereinzelt“ würden zwar Veränderungen dieses Geschlechterbildes thematisiert, insbesondere veränderte Männerbilder im Kontext ihrer zunehmenden Beteiligung bei der Kindererziehung. Darüber hinaus ließen die Gatekeeper jedoch

> „keinen Zweifel daran, dass Frauen selbstverständlich studieren und ggf. auch promovieren (können), sehen aber mehrheitlich die weiterführende Karriereplanung der hoch qualifizierten Frauen durch ihre Gebärfähigkeit und die biologische Begrenzung der fertilen Phase relativ bald nach Abschluss der Promotion beeinflusst und auch, wie im Fall der experimentellen Chemie, durch Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen während der Schwangerschaft und Stillzeit eingeschränkt“ (Kahlert 2013a: 216).

Zudem sei es für die Befragten zwar vorstellbar, dass trotz dieser Umstände Frauen Professorinnen werden können, jedoch „sprechen sie den Frauen [...] ab, diesen Karriereplan zielstrebig zu verfolgen, weil ihnen entweder andere Lebensbereiche wichtiger sind oder der Professorinnenberuf als nicht kompatibel mit ihren Berufs- und Lebensplänen erscheint“ (Kahlert 2013a: 216). Auch im Hinblick auf die „psychosozialen Faktoren und Fachkompetenz“ zeichneten die interviewten Professor_innen in der Chemie „differente Geschlechterbilder, denen zufolge Frauen über eine hohe Selbstreflexivität verfügen, aber auch über ein mangelndes Selbstvertrauen, Selbstgenügsamkeit, Bescheidenheit, mangelnden Ehrgeiz, fehlende Risikobereitschaft und mangelndes Wissen für die theoretische Chemie“ (ebd.: 217). Das „Männerbild ist, möglicherweise bedingt durch die auf Frauen fokussierte Interviewfrage, weitaus unkonturierter und wird, sofern Aspekte benannt werden, spiegelbildlich entworfen“ (ebd.: 217). Letztlich würden in den „polar konstruierten Geschlechterbildern [...] Differenzen nur partiell wertgeschätzt, zumeist jedoch als Defizit präsentiert“ (ebd.: 217).

Van den Brink (2015) empfiehlt Personen, die in der Personalauswahl, z.B. an Hochschulen, tätig sind, sich ihrer möglichen Stereotype in der Beurteilung von Frauen und Männern bewusst zu werden. Sie veranschaulicht diesen Ratschlag mit dem folgenden Beispiel: Während z.B. beim Vortrag einer weißen, männlichen Person Assoziationen von Kompetenz und Stärke aufkommen, können diese Assoziationen beim Vortrag ähnlichen Inhalts bei einer (weißen), weiblichen Person anders ausfallen. An die Stelle von Stärke und Kompetenz kommt z.B. die Wahrnehmung von Naivität oder Unbedarftheit, wie das folgende Bild (***Abbildung 2-2***) veranschaulicht:

Abbildung 2-2: **Karikatur zur Wirkmacht von Geschlechterstereotypen in Personalauswahlverfahren**



Quelle: Van den Brink (2015: 199; © Isabelle Dinter).

Wie jedoch empfinden es die Professorinnen, die ‚es geschafft' haben, z.B. als Principal Investigator in Exzellenzclustern, in als exzellent geltenden Universitäten angekommen zu sein? Dieser Frage ging Beaufaÿs (2018) im Rahmen der Studie „Frauen in der Spitzenforschung" nach, die von 2007 bis 2013 durchgeführt wurde. An dieser waren zunächst 35, später 27 Graduiertenschulen und Exzellenzcluster sowie fünf Hochschulen mit Zukunftskonzepten beteiligt. Diese wurden durch das Projektteam im Hinblick auf ihre Gleichstellungskonzepte und -praxis wissenschaftlich begleitet. Beaufaÿs fragte nach dem spezifischen Verständnis von Führung im akademischen Kontext und wie sich dieses bei den Professor_innen unter Geschlechteraspekten auswirke (Beaufaÿs 2018: 130). Der Fokus auf die so genannten Exzellenzeinrichtungen ist daher interessant, weil in diesen die Frauenanteile auf der Führungsebene deutlich und rasch gesteigert wurden, jedoch, wie auch ihre Untersuchung zeigt, „der zahlenmäßige Anstieg allein [...] kein Kriterium für tatsächliche Gleichstellung ist, weil damit noch nichts darüber ausgesagt wird, wie die praktische Beteiligung von und konkrete Unterstützung für Wissenschaftlerinnen auf einer qualitativen Ebene aussieht" (ebd.). Schließlich werde mit Blick auf die reinen Zahlen „nichts darüber ausgesagt, welche symbolischen Profite Wissenschaftlerinnen aus ihrer Beteiligung ziehen und ob dieser Mehrwert die Mehrarbeit zuungunsten der eigenen Forschung aufwiegt" (Beaufaÿs 2018: 136). Was bedeutet dies konkret? In ihrer Untersuchung kommt die Autorin zu folgenden Ergebnissen: Insgesamt seien Professorinnen in den Einrichtungen der Exzellenzinitiative der ersten Förderphase eher in Funktionen tätig, die ein

geringeres Prestige haben und sie sähen sich „mit ihrer symbolischen Aufladung als ‚Frauen' gleichzeitig als Ressource im Wettbewerb eingesetzt" (ebd.: 149). Die Autorin schlussfolgert, dass Professorinnen in den Exzellenzeinrichtungen auch auf Spitzenpositionen weniger Wertschätzung erfahren als ihre Kollegen und dadurch auch in geringerem Maße ihre Beteiligung positiv für ihre eigene Karriere nutzen können (ebd.: 149). Insgesamt sieht Beaufaÿs die „vergeschlechtlichte Logik symbolischen Kapitals" als ein Problem an.

Dieser Abschnitt zum Forschungsstand widmete sich ausführlich einer der Grundideen, die das Wissenschaftssystem stützt und soziale Ungleichheit als vermeintlich gerecht legitimiert. Die Vorstellung, die Besten bzw. Exzellenten würden es mit ein bisschen Glück schon schaffen, bildet eine zentrale symbolische Dimension im Hinblick auf Gleichstellung. Sie strukturiert die Arbeitsbedingungen und Entscheidungsprozesse an Hochschulen und ist Bestandteil der Selbstentwürfe von Subjekten. Die Untersuchung von Gleichstellungsorientierungen und gleichstellungsbezogenem Wissen muss dieser auf verschiedenen Ebenen greifenden meritokratischen Leitidee Rechnung tragen. D.h., sie ist, neben der Positionierung der Akteure in der Organisation, eine weitere wichtige analytische Kategorie und theoretische ‚Brille' für die Auswertung unserer Interviews, v.a. in der Untersuchungsgruppe der Professor_innen. Den möglichen Handlungsorientierungen dieser Gruppe nachzuspüren, erfordert daher Analyse- bzw. Auswertungsinstrumente, die es möglich machen, die schwer zu greifenden symbolischen Dimensionen in den Aussagen der Interviewten zu erkennen.

Die hier skizzierte Auswahl von Forschungsarbeiten zum Thema hat aufgezeigt, dass die meritokratische Leitfigur bzw. Grundidee mit geschlechterstereotypen Zuschreibungen einhergehen kann. Gleichzeitig ist jene Leitfigur sehr bedeutsam für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Herausforderung besteht darin, mit Hilfe von gleichstellungspolitischen Maßnahmen bestehende Herrschaftsverhältnisse zu hinterfragen bzw. umzugestalten, so dass alle leistungsbereiten Personen eine faire Chance bekommen, ihre Fähigkeiten in der universitären Lehre und/oder Forschung einzubringen.

3 Der theoretische Fokus im Forschungsprojekt

Im Folgenden werden drei theoretische Perspektiven vorgestellt, die den empirischen Teil dieser Studie rahmen. Neben dem Ansatz von Joan Acker zum Wechselverhältnis von Geschlecht und Organisation (das Konzept der „gendered organization“) sind dies der Multilevel-Governance Ansatz und der aus dem Neo-Institutionalismus hervorgegangene Akteurzentrierte Institutionalismus nach Mayntz und Scharpf. Die beiden letztgenannten Ansätze sollen die bisherigen analytischen Perspektiven auf Gleichstellungspolitik erweitern.

3.1 Das Konzept der „gendered organization“

Dass heute Begriffe wie z.B. Karriere, Management oder Laufbahn im Hinblick auf ihre Implikationen für die Geschlechterverhältnisse kritisch betrachtet werden, ist u.a. auf die Arbeit der feministischen Organisationsforschung zurückzuführen. Eine der Wegbereiterinnen ist Kanter, die in ihrer Forschungsarbeit (1977) Webers Bürokratietheorie mit den Ergebnissen der Minderheitenforschung verbunden hat (Müller et al. 2013: 18). Auf Kanter gehen die in der feministischen Organisationsforschung bis heute einflussreichen Konzeptionen der „token“, der „critical mass“ sowie der „homosozialen Kooptation“ zurück (ebd.). In Anlehnung an Weber unterscheidet sie formale Strukturen von informellen Prozessen und formuliert die These, dass sich die Situation von Frauen in modernen Organisationen nicht wesentlich von der Situation von gesellschaftlichen Minderheiten unterscheide. Kanter geht davon aus, dass „[a]ufgrund ihrer Unterrepräsentanz und darin begründeter Machtdefizite“ Frauen „die herausgehobene Stellung von ‚tokens‘“ einnehmen, d.h., „sie sind besonders sichtbar, unterliegen einer besonderen Aufmerksamkeit und werden nicht als Individuen, sondern als Repräsentanten einer sozialen Gruppe wahrgenommen“ (Riegraf 2013: 19). Daraus folgert Kanter, dass „eine stärkere quantitative Integration von Frauen in Führungspositionen [...] dazu führen“ werde, „dass Frauen die ‚token-Position‘ überwinden können und Geschlecht in Organisationen keine Rolle mehr spielt“ (ebd.). Acker setzte, u.a. aufbauend auf den Erkenntnissen Kanters, mit ihrem Artikel „Hierarchies, Jobs, Bodies – A Theory of Gendered Organizations“ (1990) einen weiteren Meilenstein im Diskurs um den Einfluss von Geschlecht auf die Funktionsweise von Organisationen. Sie geht davon aus, dass Organisationen eine subtile vergeschlechtlichte Struktur („gendered substructure“) aufweisen, die männlich dominiert sei und damit, anders als von Weber oder auch Kanter angenommen, nicht als neutral bewertet werden kann:

„To say that an organization, or any other analytical unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine. Gender is not an addition to ongoing processes, conceived as gender neutral. Rather it is an integral part of those processes, which cannot be properly understood without an analysis of gender" (Acker 1990: 146ff.).

Diese von der sozialen Kategorie Geschlecht geprägte Substruktur manifestiert sich in der täglichen, interaktionalen Herstellung von gender (West/Zimmerman 1987) in fünf zusammenhängenden Prozessen: Der erste Prozess betrifft die Konstruktion von vergeschlechtlichten Trennlinien („divisions along lines of gender") in Bezug auf die Arbeitsteilung, die räumliche Aufteilung, die Konstruktion dessen, was als akzeptables Verhalten gilt etc. Zweitens werden Symbole und Bilder konstruiert, welche diese Trennlinien zum Ausdruck bringen, legitimieren, verstärken oder aber auch in Kontrast zu diesen Linien stehen. So drückt sich Hierarchie bspw. durch Kleidung, Sprache oder Kultur aus und (re)produziert dadurch Unterschiede (Aulenbacher/Riegraf 2010: 162). Drittens werden diese strukturellen und symbolischen Ordnungsmuster durch Dominanz oder Unterwerfung evozierende Interaktionen zwischen den Organisationsmitgliedern produziert und aufrechterhalten. So lässt sich anhand von Gesprächsanalysen, in denen der Sprechanteil oder die Anzahl der Unterbrechungen untersucht werden, zeigen, wer in einem Gespräch die Führung übernimmt. Es konnte gezeigt werden, dass Frauen die emotionale Unterstützung der Männer darstellen und Männer die Hauptakteure sind (Acker 1990: 147). Dies entspricht dem Konzept des doing gender, also der These, dass Geschlecht in jeder Aktivität der Organisationsmitglieder konstruiert und damit relevant gemacht wird (Wilz 2010). Viertens führen diese Prozesse in Summe dazu, dass Individuen so genannte „gendered components of individual identity" ausbilden, d.h., dass sich die strukturelle und symbolische Ordnung des Geschlechterverhältnisses in den subjektiven Selbstentwürfen niederschlägt[47]. Letztlich führt das Zusammenspiel dieser Prozesse dazu, dass Geschlecht als fundamentale Kategorie sozialer Strukturen in und außerhalb von Organisationen aufrechterhalten wird (Acker 1990: 147).

Die Thesen von Acker haben sowohl in den USA als auch in Deutschland zu einer breiten Diskussion über den Zusammenhang von Geschlecht und Organisation geführt. Mitunter wurde dafür plädiert, Aspekte des Wandels stärker in die Analyse einzubeziehen und die Omnipräsenz des organisationalen ‚genderings' in Frage zu stellen sowie zu prüfen, wo Brüche und Grade der Vergeschlechtlichung zu identifizieren sind (Britton 2000). Hierfür plädiert auch Wilz (2004). Nicht immer sei Geschlecht eine relevante Kategorie von Differenzierungen und Hierarchisierungen in einer Organisation: Es gelte „theoretisch und empirisch zu klären, in welchen Kontexten und unter welchen

47 Siehe Kapitel 2.2.3 in diesem Buch.

Bedingungen, warum und wie es im Rahmen von Organisationen zur Weiterführung, zur Verfestigung oder zu Auflösungsprozessen von Geschlechterungleichheiten kommt" (Müller et al. 2013: 105). Darüber hinaus ist das Augenmerk darauf zu richten, „wie diese Prozesse mit anderen Ungleichheiten und Differenzierungen, wie Ethnizität/race und Klasse/Schicht zusammenspielen" (ebd.; ebenfalls Wilz 2004: 10).

3.2 Multilevel-Governance

Im komplexen System Hochschule wirken unterschiedliche Gleichstellungspolitiken sowie der institutionelle Rahmen auf das Handeln der Akteure. Die Genese der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik in Deutschland ist ohne Bezüge zur supranationalen Ebene der EU[48] kaum nachzuvollziehen. Um das Zusammenspiel der unterschiedlichen Einflussfaktoren auf Gleichstellungspolitik zu beleuchten, dient der Multilevel-Governance Ansatz (MLG) als zentrale theoretische Perspektive um das Zusammenspiel von gleichstellungspolitischem hard law und soft law in ihren jeweiligen Zielen und Inhalten vorzustellen. Dabei bricht das hard law, je nach Ebene, zum Teil das Recht auf den unteren Hierarchieebenen.

Brunnengräber und Randeria (2008: 30) zeigen auf, dass bei MLG „klassische hierarchische Top-down-Strategien" durch „weiche Steuerungsformen" ergänzt werden. Die auf hochschulische Akteure potentiell einwirkenden Gleichstellungspolitiken reichen von der gesetzlichen Ebene (z.B. Landesgleichstellungsgesetz, LGG) über die Rechtsprechung (z.B. des EuGH) bis hin zu unverbindlichen Empfehlungen (z.B. des Wissenschaftsrats) und Anreizen/Programmen, die auf Verhaltensänderungen abzielen. Anders ausgedrückt: Wir haben es mit einer Ko-Existenz und einem Ineinanderwirken von hard law[49], soft law[50] und so genanntem Nudging (lenken, stupsen) zu tun. Studien zeigen, dass die Wirkung von solchen „weichen" Steuerungsformen „im Einzelnen und vor empirischem Hintergrund analysiert werden" muss (ebd.: 30). Von Interesse sei das Zusammenwirken von „high politics, die mit kodifiziertem Recht ausgestattet sind, und soft law, das sich auf freiwillige Zielsetzungen, Maßnahmen und deren Einhaltung stützt" (Brunnengräber/Randeria 2008: 31). Im Rahmen dieser Studie wurden solche weichen Steuerungspolitiken in Bezug auf ihre Wirkung und im Zusammenhang mit

48 Siehe dazu ausführlicher Modul I Mapping, Kapitel 5.1.1. in diesem Buch.

49 Es sind damit verbindliche Gesetze und Regelungen sowie Verordnungen oder schriftliche Konzepte gemeint.

50 Es sind damit Empfehlungen, Programme oder Initiativen im hochschulischen Bereich gemeint, die keinen verpflichtenden Charakter aufweisen, sondern Verhalten – mit unterschiedlichem Nachdruck – lenken sollen.

harten Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen in den Interviews mit den befragten Professor_innen beleuchtet[51].

Klammer erläutert die Verflechtung von Gleichstellungpolitik im Mehrebenensystem: „Gleichstellungspolitik ist dadurch gekennzeichnet, dass sie durch politische Akteure auf verschiedenen Ebenen der internationalen, der europäischen, der nationalen, der föderalen und der kommunalen Ebene – geprägt und gestaltet wird“ (2018: 2). Fokussiert werden hier die Verwobenheit der unterschiedlichen politischen Ebenen und die Verpflichtung dieser Politik zur Reduzierung der Geschlechterdiskriminierung mittels Abkommen oder Programmen.

An dieser Stelle sind die drei EU-Strategien[52] zu Gleichberechtigung (Antidiskriminierung, Gender Mainstreaming und Lohngleichheitsgebot) zentral, die durch Verordnungen und Programme untermauert werden. Auf Bundesebene hat die EU- Gleichstellungspolitik direkte und indirekte Auswirkungen auf die Gesetzgebung, bspw. das AGG, oder schlägt sich in Programmen wie bspw. dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder nieder. Die Politik der Bundesländer in Deutschland, die primär im Bildungsbereich auschlaggebend ist, wird in NRW u.a. durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)[53], die Forschungsförderung des Landes sowie das Hochschulzukunftsgesetz (HZG NRW- neuerdings Hochschulgesetz NRW) bestimmt. In den Hochschulen existieren zusätzlich bzw. darauf aufbauend weitere Regelungen, Programme und Verfahrensregeln in Sachen Gleichstellungpolitik, basierend auf dem Leitbild oder der Tradition der jeweiligen Hochschule. Entscheidend für das Vorankommen von Gleichstellung können auch Einflüsse von Wissenschaftsorganisationen, Forschungsförderern, Forschungsverbünden oder aber Handlungsweisen einzelner Professor_innen sein. Der gesellschaftliche und wissenschaftliche Diskurs[54] zur Gleichstellung und Gleichberechtigung bildet eine Art Klammer dieser Faktoren und beeinflusst mittel- und langfristig die Ausrichtung von Gleichstellungspolitik (Krizsan/Lombardo 2013; Lombardo et al. 2010).

51 Siehe dazu auch den Interviewleitfaden für die Zielgruppe der Professor_innen im Anhang.

52 Siehe dazu ausführlicher Modul I das Mapping, Kapitel 5.1.1. in diesem Buch.

53 „Die Berechnung des Parameters Gleichstellung erfolgt künftig analog zur Berechnung des Parameters „Absolventen“. Danach wird der Anteil der Professorinnen einer Hochschule an den Professorinnen aller Hochschulen des gleichen Typs in NRW ermittelt und entsprechend honoriert. Dabei werden die Professorinnen in MINT-Studiengängen mit dem Faktor 2,5 gewichtet“ (MKW NRW o.J.e).

54 Ein Diskurs ist in der Definition des Politikwissenschaftler Maarten Hajer ein „Ensemble von Ideen, Konzepten und Kategorien, mittels derer sozialen und physischen Phänomenen ein Sinn zugeordnet wird und die durch bestimmbare Verfahrensweisen produziert und reproduziert werden. [...] Es ist wichtig zu betonen, dass Diskurs [...] nicht synonym zur Diskussion verstanden wird: ein Diskurs bezieht sich auf eine Reihe von Konzepten, die Beiträge der Beteiligten zu einer Diskussionsform strukturieren. Eine Diskursanalyse würde die besondere Diskursstruktur in einer Diskussion erklären“ (Hajer 2008: 214).

In diesem Konglomerat unterschiedlichster Ebenen und Faktoren bewegen sich die Akteure in den Hochschulen und müssen anhand von gesetzlichen Regelungen oder auf der Basis ihres sonstigen Wissens (über Gleichstellung) Entscheidungen treffen. Nach Benz (2009: 50) strukturieren Institutionen maßgeblich das erwartbare Akteurshandeln durch Vorgaben und Restriktionen. Akteurs- und Interaktionskonstellationen seien durch die Zahl der Akteure, durch ihre Interaktionsorientierungen (egoistisch, kooperativ oder kompetitiv) und durch ihre Interessenkonflikte und Machtverhältnissebeschreibbar. Das Zusammenspiel von Institutionen und Interaktionen, so Benz, beruhe auf rekursiven Kausalzusammenhängen, sie bilden je nach Regeln und je nach Interaktionskonstellationen spezifische *soziale Mechanismen*. Diese Mechanismen geben Aufschluss darüber, wie ein konkretes System funktioniert, sie stellen Prozesse dar, die bestimmte Veränderungen bewirken oder verhindern (ebd.).

Die Besonderheit der Politik in einem Mehrebenensystem besteht in einer schwächeren Verbindung von Institutionen und Akteurshandeln als dies in Organisationen normalerweise der Fall ist. Die Mechanismen des kollektiven Handelns können sich wechselseitig bedingen, indem sie die Handlungsorientierungen und Verhaltensweisen der Akteure so beeinflussen, dass Koordination verhindert wird. Wenn die institutionellen oder faktischen Zwänge in den einzelnen Handlungszusammenhängen stark sind, ist die Mehrebenenkoordination blockiert. Das komplexe gleichstellungsrelevante Normgefüge im Mehrebenensystem der EU bestehend aus hard und soft law wird vor diesem Hintergrund im Modul 1 *Mapping* dieser Studie ausführlich beleuchtet, um die Komplexität möglicher Wissensbestände, aber auch Einflussfaktoren auszuleuchten, die gleichstellungspolitisches Handeln an den einzelnen Hochschulen potentiell prägen (können).

3.3 Der organisationssoziologische Neo-Institutionalismus in Verbindung mit Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Der Neo-Institutionalismus wurde Ende der 1970er Jahre von Meyer und Rowan geprägt, die Forschung zu Organisationsstrukturen und Umwelteinflüssen betrieben. Anfang der 1980er Jahre wurde dieser Ansatz von DiMaggio und Powell aufgegriffen und erweitert. Besonders seit diesem Zeitraum spielt das Handeln von individuellen Akteuren innerhalb von Organisationen eine sehr große Rolle in der soziologischen Organisationsforschung (Hasse/Krücken 2005: 18). Anknüpfend an diesen neo-institutionalistischen Rahmen werden nicht nur formale Institutionen in der Organisationskultur wahrgenommen, sondern auch Arbeitsabläufe und Handeln aus Gewohnheit, sprich die Routine analysiert (Hasse/Krücken 2005: 14). Die organisationalen Strukturen, so die These, seien nicht darauf ausgerichtet, Probleme zu lösen, sondern eine Art

Legitimität für bereits vorhandene Problemlösungsmuster zu erzeugen. Ein organisationaler Paradigmenwechsel kann in einem solchen Kontext nicht stattfinden. Die Legitimität der Organisation gegenüber Dritten glaubhaft zu machen (auch mittels Wettbewerbsvorteilen), könne als das wichtigste Ziel einer Organisation betrachtet werden. Die formale Organisationsstruktur, die in Leitbildern oder Profilen zu finden ist, sei mit der Aktivitätsstruktur nur lose gekoppelt bzw. entkoppelt und bestimme daher „in keiner Weise die vorherrschenden *Praktiken* im Organisationsalltag" (Müller 2010: 42f.).

Vor dem Hintergrund der sich wandelnden Organisation Hochschule mit neuen Arbeitsarrangements sind Binner und Weber (2019) der Frage nachgegangen, was diese Entwicklungen für die Geschlechterverhältnisse in Deutschland und Österreich bedeuten. Die Autorinnen untersuchen dabei den Alltag und die Biografie von Wissenschaftler_innen. Sie arbeiten heraus, dass Österreich und Deutschland ähnliche Geschlechterkulturen haben und dass sich die entgrenzten Arbeitsformen im Wissenschaftsbetrieb für Männer nicht negativ auf den Karriereverlauf oder die Vereinbarkeitsmöglichkeiten im Biografieverlauf auswirken. Die Flexibilisierungstendenzen drängen dagegen Wissenschaftlerinnen in die Abhängigkeit von Dritten, die sich an ihrer Stelle um familiäre Aufgaben wie der Kinderbetreuung kümmern. „In der Mehrheit sind das wiederum andere Frauen (Mütter, Schwiegermütter, Babysitter und Tagesmütter), die ihre wissenschaftliche Karriere unterstützen, auch spontan die Kinderbetreuung übernehmen, wenn Konferenzen anstehen oder wegen Krankheiten Betreuungsarrangements ausfallen" (Binner/Weber 2019: 39).

Dieses Ergebnis deckt sich auch mit anderen Befunden der Geschlechterforschung (u.a. Jurczyk 2010), die darauf verweisen, dass die Flexibilisierung und Entgrenzung wissenschaftlicher Arbeit nicht nur Freiräume schaffen, sondern auch tradierte Arbeitsarrangements zwischen den Geschlechtern verfestigen können. Vor der Herausforderung, eine wissenschaftliche Karriere mit der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren, stehen nach wie vor tendenziell eher Frauen als Männer.

Der soziale Wandel von Organisationen und der Wandel von Geschlecht sowie Geschlechterverhältnissen ziehen fortwährende soziale Aushandlungen nach sich. Aktuell scheint sich ein Backlash abzuzeichnen, wie die Studie von Hayn und Marx (2019) verdeutlicht. Sie thematisieren in ihrem Beitrag „Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? Angriffe auf Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext" jene „Vorkommnisse", die sich besonders gegen Gleichstellungsbeauftragte und Geschlechterforschende richten (Hayn/Marx 2019: 36). Grundlage ihrer Schlussfolgerungen bildet das Projekt „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen", welches 2016/2017 mit dem Ziel durchgeführt wurde, das Ausmaß der Betroffenheit von antifeministischen und gleichstellungsfeindlichen Aktivitäten gegenüber dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten und gegenüber gender in Forschung und Lehre an niedersächsischen Hochschulen zu erheben. Bilanzierend kamen die Autor_innen zu

dem Ergebnis, dass über „deutlich mehr gleichstellungsbezogene (als wissenschaftsbezogene) Vorkommnisse“ (Hayn/Marx 2017: 35f.) berichtet wurde. Diese Angriffe gingen vor allem von Hochschulangehörigen, in der überwiegenden Zahl von männlichen Studierenden aus (ebd. 36). Des Weiteren komme es immer wieder, gerade auch durch rechtspopulistische Parteien wie der ‚Alternative für Deutschland‘ (AfD), zu massiven Angriffen auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten. So beantragte „die AfD-Fraktion im Landtag von Sachsen-Anhalt […] am 16.01.2019 den ‚Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragen […] aus dem Senat‘ und den ‚Ausschluss der Gleichstellungsbeauftragten […] aus den Fachbereichsräten‘“ (ebd.: 39). Es sei daher notwendig, sich weiterhin zu vernetzen und zu engagieren, um solche Angriffe auch zukünftig abzuwehren.

Betrachtet man Organisationen als handelnde Akteure, wie es in der Organisationstheorie geschieht, so können diese Aushandlungsprozesse um Gleichstellung und Geschlecht auch zu neuen Konzepten führen, die das „doing gender als immer noch aktuelle gendertheoretische Leitvorstellung, teils in Verbindung mit Weiterungen des ‚cultural turn‘[55]“ (Müller 2010: 41) im Forschungsfeld ‚Geschlecht und Organisation‘ weiterentwickeln. Kamphans (2014) hat in ihrer Studie im Anschluss an die neo-institutionalistischen Ansätze aufgezeigt, dass Prozesse in Organisationen von gesellschaftlichen und kulturellen Faktoren abhängen und wie letztere Veränderungen oder ein Beharren auf Bestehendem begünstigen können. Dieser Theorieansatz kann im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming an Hochschulen das Auseinanderklaffen von Rhetorik und Praxis erklären, da dieser Theoriestrang Akteure ein Streben nach der Legitimierung ihres Tuns unterstellt (Kamphans 2014: 104).

Einen anderen dieses Phänomen erklärenden Aspekt liefert der Beitrag von Anette von Alemann (2017) mit dem Titel „Scheinheiligkeit von Organisationen: Paradoxien und Tabus. Das Beispiel der Vereinbarkeitsmaßnahmen und ihrer Nutzung“, wo sie dem „Paradox zwischen familienfreundlichen Angeboten und der Benachteiligung von Personen, die diese nutzen“, nachspürt (ebd.: 417). Sie erklärt mit Rückgriff auf den Neo-Institutionalismus das scheinbare Paradox zwischen der Ebene des „talk“, also dem Anpreisen von Vereinbarkeitsmaßnahmen, und der Ebene „action“, dass die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen eher zu einer Verfestigung von Benachteiligungen führe. Sie kommt zu dem Ergebnis, nämlich dem Befund, dass die Vereinbarkeitsmaßnahmen eher einen starken Symbolcharakter haben und vorrangig dem Ziel dienen, das Image der Organisation zu stärken. Daneben diene dieser Imperativ dazu, die Legitimationsgrundlage und die Marktfähigkeit der Organisation zu sichern. Dabei geben die Organisationen die an sie gestellten widersprüchlichen Erwartungen des Marktes weiter an die Mitarbeitenden, indem

55 Der Begriff des ‚cultural turn‘ ist hier auf Liebig (2014) zurückzuführen.

sie ihre offiziellen familienfreundlichen Angebote von der organisationalen Praxis „entkoppeln" (Alemann 2017: 421). Das Ergebnis von Alemann kann – übertragen auf den Hochschulbereich – erklären, weshalb trotz zahlreicher gleichstellungspolitischer Maßnahmen („talk") nach wie vor die Ebene der Umsetzung („action") nur sehr langsam erreicht wird. Gleichstellung bleibt im deutschen Hochschuldiskurs eine Zielvorgabe, die das Image der Hochschulen stärkt und sie, reagierend auf die veränderten gesellschaftlichen Forderungen, marktfähig bleiben lässt.

Geschlechterverständnisse sind an internalisierte Wissensbestände, Routinen und Normen geknüpft und fest in das Handeln der Akteure integriert. Ihr „Handeln ist nicht nur Ergebnis individueller Entscheidungsfindung, sondern auch bedingt durch institutionelle Rahmenbedingungen" (Senge/Hellmann 2006: 7). Es stoßen zwei Welten aufeinander: Einerseits kollidieren bereits vorhandene formelle Strukturen mit eigenen Wertvorstellungen, andererseits korrespondiert die Umwelt mit ihren unterschiedlichen Normen und Einflüssen mit der Organisation und ihren Mitgliedern.

Bedeutsame Teile der Umwelt fordern die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik und der Gesetzgeber bekommt den Auftrag, auf Gleichstellung hinzuarbeiten. Ziel ist es, Chancengleichheit herzustellen und durch eine Art Selbstverpflichtung Veränderungen in der Gleichstellungpolitik voranzutreiben, sofern diese nun als wichtig fürs Image und die Organisation betrachtet werden.

Zum Verständnis des Prozesses der Institutionalisierung hochschulischer Gleichstellungspolitik können Erkenntnisse über die Einführung und Verbreitung einzelner Maßnahmen, Programme und Instrumente zu Gleichstellung an Hochschulen beitragen. So müssen sich Hochschulen zunächst an geltendes Recht halten und Chancengleichheit in allen Stellenbesetzungsverfahren gewährleisten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftrage ist Mitglied in allen Berufungskommissionen und kann Entscheidungen über neue Berufungen beeinflussen. An den Hochschulen wurden Gender- und Diversity-Stabstellen oder Prorektorate mit dem Ziel errichtet, das Thema Gleichstellung fest in den hochschulischen Strukturen zu verankern. Die Existenz dieser Institutionalisierungsmaßnahmen in der organisationalen Praxis sagt aber noch nichts darüber aus, wie es um die tatsächliche Gleichstellung an den Hochschulen und um die praktische Ausgestaltung der Maßnahmen oder um das Commitment der Akteure bestellt ist. Angesichts der möglichen Entkopplung von offizieller Organisationspolitik, wie sie z.B. in Leitbildern verankert ist, und dem tatsächlichen Handeln auf der Akteursebene gilt es zu prüfen, ob Gleichstellungspolitik eine bisher eher oberflächliche Strukturveränderung ist, oder ob sie tatsächlich das ‚intrinsische' Handeln betrifft. Wie Meyer und Rowan (1977) es formulieren, können Mechanismen der Entkopplung es Organisationen ermöglichen „to maintain standardized, legitimating formal structures while their activities vary

in response to practical considerations“ (Meyer/Rowan 1977: 357). Die Autoren erläutern, dass die lose organisationale Struktur nicht zu einer Anarchie führen würde: Die Legitimierung für die Institutionalisierung beruhe auf „good faith of their internal participants and their external constituents“ (ebd.: 357).

Organisationen neigen dazu, Veränderungsanstöße durch Dritte, also solche, die an sie von außen herangetragen werden, zunächst zu ignorieren. Sie verteidigen existierende Normen und unterstützen eine selektive Wahrnehmung der bereits etablierten Regelsysteme und Deutungsmuster. Riegraf (2008: 404) bringt dieses Phänomen folgendermaßen auf den Punkt:

> „Handeln und Lernprozesse in Organisationen sind aufgrund der Bedingungen kollektiven Handelns hochgradig pfadabhängig. Neues Wissen kann sich nur sukzessiv gegen vorhandene Wissens- und Deutungsmuster durchsetzen und als relevant identifiziert und akzeptiert werden. Als Ursache tiefgreifenden Wandels sind Zweifel an oder Erschütterungen von ‚bewährten Regeln‘ und Orientierungen oder Inkonsistenzen zwischen neuem Wissen und Organisationsmythen nicht ausreichend. Weil Organisationen auf ‚geglaubte‘, internalisierte und routinisierte ‚mental maps‘ angewiesen sind, müssen tief verankerte und lange Zeit eingeübte und erfolgreiche Orientierungssysteme erst nachhaltig entwertet und durch neue, überzeugende Orientierungsangebote ersetzt werden“ (Riegraf 2008: 404).

Neues Wissen kann demzufolge nur dann akzeptiert werden, wenn die Akteure an den Prozessen organisationalen Wandels beteiligt sind. Akteure werden insofern (wie auch von Mayntz und Scharpf 1995 dargelegt, vgl. Kapitel 3.4) nicht von Institutionen oder gar von der eigenen Organisation determiniert, sondern können Handlungsspielräume innerhalb ihres institutionellen Kontextes in der jeweiligen Organisation ausschöpfen.

Machtvolle Akteure, die durch ihr Wissen oder Handeln Institutionen erschaffen oder verändern und ihre eigenen Interessen bei Institutionalisierungsprozessen durchsetzen können, können auch im Kontext der Hochschule die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik für strategisches Handeln nutzen und dabei die praktische Umsetzung von Gleichstellung mitprägen. Um diese Beziehung genauer zu erforschen, fokussierte sich unser Forschungsprojekt auch auf den Erklärungsansatz von Mayntz und Scharpf (1995). Ihr Ansatz, der Akteurzentrierte Institutionalismus, gründet u.a. auf dem Neo-Institutionalismus.

3.4 Akteurzentrierter Institutionalismus

Mit der im Folgenden skizzierten Perspektive des *Akteurzentrierten Institutionalismus*, die auf Mayntz und Scharpf (1995) zurückgeht, lassen sich Strukturen und Folgen von kollektivem Handeln der Akteure mit dem wechselseitigen

Zusammenwirken von Hochschule als Organisation und Professor_innen in ihren unterschiedlichen Positionen (Forschende, Lehrende, Führungskräfte etc.) untersuchen.

3.4.1 Grundlagen des Ansatzes

Mayntz und Scharpf gehen mit ihrem Erklärungsansatz davon aus, „dass politische Entscheidungen als das Resultat von Interaktionen zwischen individuellen, kollektiven und korporativen Akteuren anzusehen sind, die von dem jeweiligen institutionellen Kontext, in dem sie stattfinden, beeinflusst werden" (Scharpf 2006: 41, zusammenfassend: Wagner 2013). Politisches Handeln kann somit als intentionales Handeln beschrieben werden, welches abhängig von subjektiven Wahrnehmungen und Präferenzen erfolgt: „Menschen handeln nicht auf Basis der objektiven Realität, sondern auf der Basis der wahrgenommenen Realität" (ebd.: 47). Scharpf spricht in diesem Zusammenhang von begrenzt rationalem und sozial konstruiertem Handeln (ebd.: 47). Politische Entscheidungen müssen folglich hinsichtlich der Art der Akteure, deren Stellung zueinander sowie zu den sie umgebenden Institutionen analysiert werden. Daraus dürfe jedoch keineswegs geschlussfolgert werden, dass der institutionelle Rahmen das Handeln der Akteure determiniere. Vielmehr kann die wahrgenommene Realität als Konglomerat aus eigenen Interessen und Wertungen, normativen Vorstellungen und gegebenen Umständen bezeichnet werden, welche sich gegenseitig beeinflussen.

Die Institutionen werden in diesem Ansatz sowohl als abhängige als auch als unabhängige Variable betrachtet und haben keine determinierende Wirkung. Sie konstituieren lediglich einen „stimulierenden, ermöglichenden oder restringierenden Handlungskontext" (Mayntz/Scharpf 1995: 43). Die Akteure handeln also innerhalb der Institutionen, wobei die Institutionen nur einen Rahmen darstellen. Die Auswirkung der Institutionen auf das Handeln der Akteure kann in der Stimulation oder in der Einschränkung dieses Handelns bestehen. Auch Professor_innen in der Organisation Hochschule bewegen sich mit ihrem Handeln in diesem Rahmen, indem sie sich (bewusst oder unbewusst) nach bestimmten Vorgaben richten und bestimmte Handlungsweisen ausführen bzw. unterlassen. Es lässt sich also nicht davon ausgehen, dass ein bestimmtes Handeln, sobald es von einer Institution gewünscht und verlangt wird z.B. in Bezug auf die Gleichstellung, von den Akteure auch selbstverständlich und ohne Weiteres ausgeführt wird. Im Mittelpunkt des Ansatzes von Mayntz und Scharpf stehen die Akteure und ihr Handeln. Im Einzelfall kann das institutionell nicht determinierte Handeln von Individuen die Strategien korporativer Akteure erklären. Es gibt in dieser Hinsicht Sachverhalte, die rein institutionell nicht erklärt werden können und die auf das Handeln individueller Akteure zurückzuführen sind. So hängt auch die Durchsetzung der Forderung nach

Gleichstellung in hohem Maße vom Handeln individueller Akteure im Rahmen der Organisation Hochschule ab (u.a. von dem Handeln von Gleichstellungsbeauftragten, Professor_innen, Leitungskräften). Das Handeln der Individuen kann sich auf die gesamte Strategie dieser Organisation in Bezug auf Gleichstellung auswirken.

3.4.2 Der Begriff der Institution

Da Institutionen nach Auffassung von Mayntz und Scharpf keine deterministische Funktion innehaben, sondern Handlungsspielräume strukturieren, werden sie als Handlungskontext interpretiert (Mayntz/Scharpf 1995: 43; Nullmeier 2000: 270). Die Grundelemente des Ansatzes umfassen somit institutionelle Kontexte, die Akteure und deren Handlungsorientierungen sowie die Handlungssituation und die Akteurskonstellation. Akteure sind folglich von Institutionen zu unterscheiden:

> „Während Institutionen Regelsysteme darstellen, die durch Definition von Verfahren, Kompetenzen, andere formalisierte Beziehungen und Ressourcenzugriffsnormen Akteure konstituieren können, aber nicht selbst ‚handeln', sind Akteure handlungsfähige Einheiten, die entweder Personen, Organisationen oder kollektiv verbundene Netze gleichgerichteter Handlungsorientierungen voraussetzen" (Nullmeier 2000: 270f.).

Differenziert wird auch zwischen den institutionellen Regeln und dem Handeln realer Akteure (Mayntz/Scharpf 1995: 47). Zwischen dem beobachtbaren Akteurshandeln und dem institutionellen Rahmen intervenieren zahlreiche Faktoren. Von diesen Faktoren werden Akteure und ihre Orientierungen mitbestimmt sowie die Beziehungen, die sie verbinden und die Situationen, in denen sie interagieren (ebd.). Hierzu zählen auch institutionelle Regelungen. Als *institutionelle Regelungen* werden Regelungen bezeichnet, die definiert, praktiziert und sanktioniert werden, wechselseitige Erwartungssicherheit begründen und dadurch soziales Handeln über die Grenzen persönlicher Beziehungen hinaus überhaupt erst ermöglichen. Wenn das Ziel also ist, eine „Minimalklassifikation von Regelungsinhalten für die Analyse von sektoralen Strukturen und Entscheidungsprozessen" (ebd.) vorzunehmen, lässt sich folgende Unterscheidung von drei Gruppen von Regeln aufstellen: Zur ersten Gruppe gehören die Regeln, die für bestimmte Situationen (materielle) Verhaltens- und (formale) Verfahrensnormen etablieren. In der zweiten Gruppe befinden sich die Regeln, wonach den spezifizierten Adressat_innen die Verfügung über finanzielle, rechtliche, personelle, technische und natürliche Ressourcen gewährt oder untersagt wird. Die dritte Gruppe beinhaltet jene Regeln, welche die Relationen zwischen bestimmten Akteuren strukturieren, vor allem handelt es sich hier um Dominanz- und Abhängigkeitsbeziehungen (Mayntz/Scharpf 1995: 48). Legt man diese Klassifikation zugrunde, so stellen Professor_innen eine privilegierte Gruppe individueller Akteure innerhalb der Hochschule dar, indem

ihnen durch institutionelle Regelungen eine vergleichsweise große Ressourcenverfügung und eine dominante Position in der Beziehungskonstellation gewährt werden.

Beim Akteurzentrierten Institutionalismus spielt es eine besondere Rolle, dass korporative Akteure durch institutionelle Regelungen geprägt werden. Häufig werden sie sogar durch staatliche Entscheidungen beeinflusst, indem ihnen in einem Akt Aufgaben und Kompetenzen zugewiesen werden. Zu betonen ist auch die Tatsache, dass im Rahmen institutioneller Verfahrensregelungen auch Anlässe für die Interaktion bestimmter Akteure festgelegt und Arenen geschaffen werden, in denen spezifizierte Akteure zusammenkommen, um sich über spezifizierte Themen zu beraten oder über sie zu entscheiden (z.B. im Hochschulkontext Berufungskommissionen), so Mayntz und Scharpf (1995: 48). Zu beachten ist, dass diese Akteure ebenfalls bestimmten Entscheidungsregeln unterworfen sind. Durch institutionelle Regelungen erfolgen auch die Zuweisung von Aufgaben und die Etablierung definierter Beziehungen zwischen den Akteuren. Auf diese Weise kommt es zur Entwicklung von Strukturen der Arbeitsteilung, die auch als soziale Differenzierung erfasst werden können. So stelle das Nebeneinander von Lehre und Forschung an Universitäten in Deutschland eine institutionell geprägte Form sozialer Differenzierung dar (Mayntz/Scharpf 1995: 48).

Die Regelsysteme handeln nicht selbst, sie können aber das Handeln von Akteuren beeinflussen. Organisationen als soziale Gebilde können dann sowohl im Hinblick auf die darin verkörperten Regelungen (institutionell), wie auch im Hinblick auf ihre Handlungsfähigkeit (als korporative Akteure) betrachtet werden (Mayntz/Scharpf 1995: 48). Diese doppelte Betrachtungsweise der Organisationen ist besonders wichtig für die im Forschungsprojekt behandelte Fragestellung, da das Handeln der Hochschule als Organisation (kollektiver Akteur) über den institutionellen Rahmen hinausgehen kann. Zugleich ist das Handeln der Hochschule Ergebnis des Handelns individueller Akteure – nicht zuletzt derjenigen von ihnen, die sich durch eine größere Ressourcenverfügung und eine dominante Position in der Beziehungskonstellation auszeichnen (Professor_innen).

3.4.3 Akteure und ihre Handlungsorientierungen in Handlungssituationen

Eine besondere Rolle kann eine Mehrebenenperspektive, welche die individuellen Akteure einbezieht, dann spielen, wenn die Interaktionen zwischen verschiedenen korporativen Akteuren untersucht werden. Häufig werden die individuellen Akteure, die die Mitglieder einer Organisation sind, mit dieser Organisation selbst – also mit dem korporativen Akteur – gleichgesetzt. Es ist

aber in der Regel nicht so, dass alle Mitglieder vollständig durch ein imperatives Mandat der Organisation gesteuert werden, oder dass ein Repräsentant die Organisation komplett steuern kann. Vielmehr ist es so, dass Organisationen die Koalitionen von Gruppen mit unterschiedlichen Interessen, Wahrnehmungen und Einflusspotentialen darstellen und dass die Individuen im Rahmen dieser Organisationen fast immer über gewisse Handlungsspielräume verfügen, die den Mitgliedern (hier: Professor_innen) einer Organisation fast immer zur Verfügung stehen. Das eigenständige Handeln dieser Mitglieder ist vor allem dadurch zu erklären, dass es solche Spielräume gibt. Und die Existenz von Letzteren ist darauf zurückzuführen, dass der institutionelle Rahmen unmöglich für alle Situationen entsprechende Vorgaben aufstellen kann. Selbst wenn das so wäre, existiert für die individuellen Akteure laut Mayntz und Scharpf immer noch die Möglichkeit, die institutionellen Regeln (bewusst oder unbewusst) zu verletzen. Aus diesem Grund kann es bei Verhandlungen, bspw. in Berufungskommissionen, durchaus einen Unterschied machen, ob ein Leitungsmitglied mit großer Handlungsautonomie und Verpflichtungsfähigkeit der Organisation gegenüber oder ein Spezialist mit niedrigerem Rang die Organisation repräsentiert. Für die Forschungspraxis haben die dargestellten Sachverhalte folgende Konsequenz: Für die Erklärung des Handelns der korporativen Akteure müssen die Handlungsorientierungen der Individuen Berücksichtigung finden, die in der und für die Organisation agieren (Mayntz/Scharpf 1995: 51).

Das Handeln der Akteure (Professor_innen) wird also von ihren Handlungsorientierungen[56] geprägt. Besonders wichtig sind diese Handlungsorientierungen in Situationen, in denen dieses Handeln vom institutionell vorgeschriebenen Handeln abweicht. Wenn also die Handlungsorientierungen und das faktische Handeln der individuellen Akteure (als Mitglieder) das Handeln des kollektiven Akteurs (zweckgerichtet) verändern kann, müssen diese Handlungsorientierungen im Mittelpunkt der wissenschaftlichen Betrachtung stehen. Sie können eventuell sogar als Instrument eingesetzt werden, um die Strategie der Organisation (Hochschule) gezielt zu verändern (Mayntz/Scharpf 1995: 52).

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Tatsache, dass auch Handlungsorientierungen institutionell geprägt werden können (z.B. durch die vorgegebenen Aufgaben oder die Position). Die Feststellung von Mayntz und Scharpf (1995: 52), dass Handlungsorientierungen darüber hinaus durch Eigenschaften individueller Akteure bestimmt werden, die vom institutionellen Kontext unabhängig und z.B. im Sozialisationsprozess der Akteure entstanden sind, ist ein entscheidender Punkt in der vorliegenden Untersuchung. Diese Handlungsorientierungen lassen sich also nicht ohne weiteres institutionell steuern und sie sind dann größtenteils dafür verantwortlich, dass das Handeln

56 Zur Definition von Handlungsorientierungen siehe Kapitel 2.1. in diesem Buch.

individueller Akteure (Professor_innen) über die institutionellen Vorgaben hinausgeht und die Strategie der gesamten Organisation (Hochschule) beeinflussen und verändern kann.

Individuellen Akteuren sind laut Mayntz und Scharpf (1995: 53) nur *Wahrnehmungen* der Realität und *Situationsdeutungen* und nicht die Realität an sich und die realen Handlungssituationen zugänglich. In diesem Sinne ist es besonders wichtig herauszufinden, ob die auf dieser Basis entstandenen strategischen Konzepte auch von anderen Mitgliedern der Organisation geteilt werden. Zentral ist hierbei die Feststellung, dass diese Konzepte grundsätzlich geändert werden können, und zwar durch entsprechende Lernprozesse. Hierüber erschließt sich also die Möglichkeit, die Wahrnehmungen der Professor_innen durch gezielte Maßnahmen (z.B. in Bezug auf die Gleichstellung) zu beeinflussen. Es ist aber zu vermuten, dass selbständige Akteure, die unterschiedliche Aufgaben, Rollenpflichten und Interessen haben, auch unterschiedliche Ausschnitte der Wirklichkeit mit unterschiedlicher Aufmerksamkeit wahrnehmen (selektive Perzeption). Unter den motivationalen Aspekten der Orientierung werden „Antriebsfaktoren für ein sinnhaftes Handeln" oder Auswahlkriterien bei der Wahl zwischen Handlungsoptionen verstanden (Mayntz/Scharpf 1995: 54). Auch Emotionen und unhinterfragte Gewohnheiten müssen bei der Suche nach Erklärungen für das beobachtbare Handeln der Individuen beachtet werden (ebd.). Dass Handlungsorientierungen individueller Akteure neben den kognitiven auch noch „motivationale" Elemente aufweisen, ist ein entscheidender Punkt. Die „motivationalen Aspekte" helfen bei der Beantwortung der Frage, warum auf eine bestimmte Weise gehandelt wird. Es wird darauf hingewiesen, dass Emotionen (z.B. Sympathien oder Antipathien) und Gewohnheiten (z.B. Vorurteile in Bezug auf das Geschlecht) das Handeln individueller Akteure beeinflussen oder sogar bestimmen können. Die motivationalen Komponenten der Handlungsorientierung individueller Akteure wirken sich also auf ihr Handeln aus und dieses Handeln kann seinerseits auf die Strategie der gesamten Organisation Einfluss nehmen. Daraus folgt, dass (Vor-)Urteile individueller Akteure das Handeln und die Strategie der Organisation (Hochschule) durchaus beeinflussen können, und zwar auf eine Weise, die von der institutionell vorgeschriebenen abweicht. Beispielsweise kann sich institutionelle Forderung nach Gleichstellung nicht durchsetzen, da sie womöglich auf Widerstände und Gegentendenzen (häufig unbewusst) seitens individueller Akteure trifft (Mayntz/Scharpf 1995: 53f.).

Neben den kognitiven und motivationalen Komponenten der Handlungsorientierung ist ein weiterer Aspekt für die Analyse von Prozessen strategischer Interaktion wichtig, und zwar der Aspekt der *Interaktionsorientierungen*. Als Interaktionsorientierungen werden (typisierte) Interpretationen der Beziehung zwischen mehreren Akteuren bezeichnet (Mayntz/Scharpf 1995: 57). In manchen Situationen wird anderen Interaktionsorientierungen gefolgt, da das

Handeln individueller Akteure stark von ihrem Habitus und ihrer motivationalen Handlungsorientierungen (und nicht nur vom institutionellen Kontext) geprägt wird. Diese können vom institutionell Erwünschten deutlich abweichen.

Was bedeuten diese Ausführungen in Bezug auf die vorliegende Studie? Mayntz und Scharpf knüpfen mit ihrem Ansatz an den politikwissenschaftlichen Neo-Institutionalismus an, beschränken ihr Institutionenverständnis jedoch nicht auf den politischen Institutionenbegriff, sondern betrachten den gesamten Handlungskontext mit seinen stimulierenden und restringierenden Wirkungen (Mayntz/Scharpf 1995: 40f.). Der Akteurzentrierte Institutionalismus erfordert somit zum einen eine Betrachtung der Institution (institutioneller Kontext). Zum anderen gilt es, die Akteure und ihre Handlungsorientierungen zu untersuchen. Dies erfordert ein Forschungsdesign, welches sich sowohl dem mehrschichtigen institutionellen Kontext als auch den individuellen und korporativen Akteuren mit ihren Handlungsorientierungen, individuellen Wahrnehmungen und Beziehungen widmet. Mayntz und Scharpf (1995: 67) führen beispielhaft verschiedene Herangehensweisen an, die den Fokus jeweils auf die „Interaktion zwischen […] Akteuren in interdependenten Konstellationen“ legen. Grundsätzlich gelte die Regel der abnehmenden Abstraktion

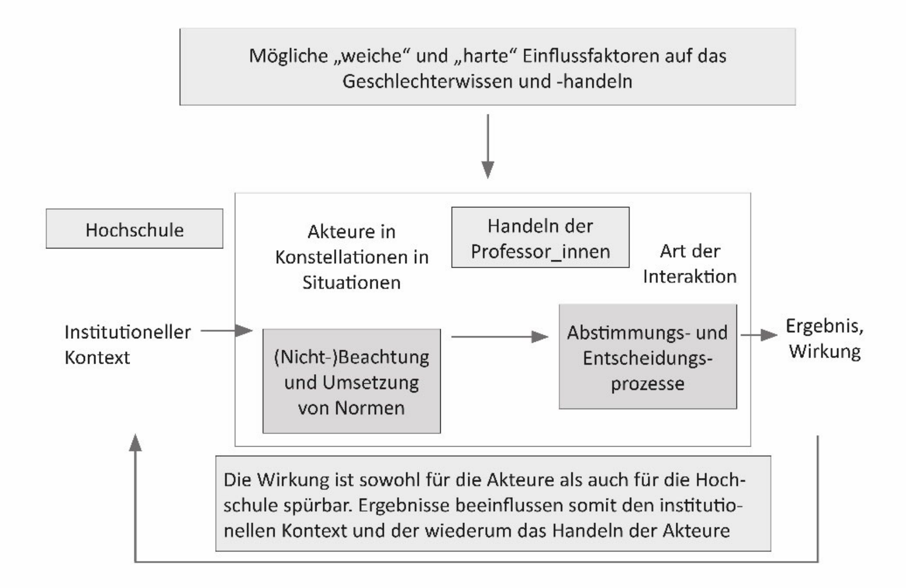
> „in Form der Maxime, dass man nicht akteurbezogen erklären muss, was institutionell erklärt werden kann, und dass man auch bei akteurbezogenen Erklärungen zunächst mit vereinfachenden Unterstellungen arbeiten und diese erst dann empirisch überprüfen soll, wenn anders die beobachtbaren Handlungen nicht erklärt werden können“ (ebd.: 66f.).

Jakobi (2007: 12f.) hebt in diesem Kontext die konkreten Analysekategorien des Ansatzes (Akteurskonstellation und Interaktionsform) hervor, die eine umfangreiche Untersuchung des institutionellen Kontextes sowie des individuellen Handelns der Akteure ermöglichen. Mithilfe dieser könne „das Verhältnis der Akteure zueinander unter Einbeziehung des institutionellen Rahmens besser gefasst werden“ (ebd.). Überträgt man den Ansatz von Mayntz und Scharpf auf die Organisation Hochschule und betrachtet dabei die Gruppe der Professor_innen, stellt sich die Frage nach „Dominanz- und Abhängigkeitsbeziehungen“ innerhalb des institutionellen Kontexts (ebd.). Die Professor_innen können als eine „privilegierte Gruppe“ individueller Akteure innerhalb der Organisation Hochschule definiert werden, da ihnen durch institutionelle Regelungen eine größere Ressourcenverfügung und aufgrund ihrer gefestigten Verankerung in der scientific community, eine andere Position in der Beziehungskonstellation zukommt, als beispielsweise wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen oder Beschäftigten aus Technik und Verwaltung (ebd.).

Bei der Drittmittelakquise kann davon ausgegangen werden, dass Professor_innen eigenständig handeln und in dieser Hinsicht Entscheidungen treffen, die – obwohl durch den institutionellen Rahmen beeinflusst – über diesen hinausgehen, sowie unter Umständen den institutionellen Rahmen selbst durch ihr Handeln beeinflussen können. Dies kann beispielsweise in Abstimmungspro-

zessen mit Drittmittelförderern oder auch durch die Beachtung informeller Regelungen der Wissenschaftsgemeinschaft geschehen. In der folgenden Abbildung wird zur Illustration ein Forschungsvorhaben auf das analytische Modell von Mayntz und Scharpf übertragen.

***Abbildung 3-1:* Übertragung des analytischen Modells des Akteurzentrierten Institutionalismus auf das Handeln von Professor_innen**



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Mayntz und Scharpf (1995: 45).

Anhand der Abbildung wird deutlich, dass Akteure – in diesem Fall Professor_innen – innerhalb der Universität von dem institutionellen Rahmen sowie unterschiedlichen außeruniversitären institutionellen und nicht-institutionellen Faktoren beeinflusst werden und ihr Handeln hierauf auch unterschiedliche Rückwirkungen haben kann.

Die Möglichkeit, Regelmäßigkeiten menschlichen Handelns theoriegestützt zu erklären, stellt die Basis dieser Studie dar. Diese untersucht die Kenntnis und Bewertung vorhandener gleichstellungspolitischer Maßnahmen durch Professor_innen in den zu untersuchenden Hochschulen sowie ihre gleichstellungsbezogenen Handlungsorientierungen hinsichtlich Personalauswahl, Personalentwicklung, Forschungsanträgen, Lehre u.a. Gefragt wird danach, wie Gleichstellungsvorgaben und -maßnahmen wahrgenommen werden und welchen Einfluss sie für das tägliche Handeln in der Universität haben – z.B. für die Konzeptionierung und Durchführung von Forschungsprojekten. Hierbei

gilt exemplarisch eine besondere Aufmerksamkeit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Von Interesse ist auch, ob die individuellen Wahrnehmungen und Präferenzen, die von den Hochschulmitgliedern diskutiert werden, strukturiert oder verallgemeinert werden können.

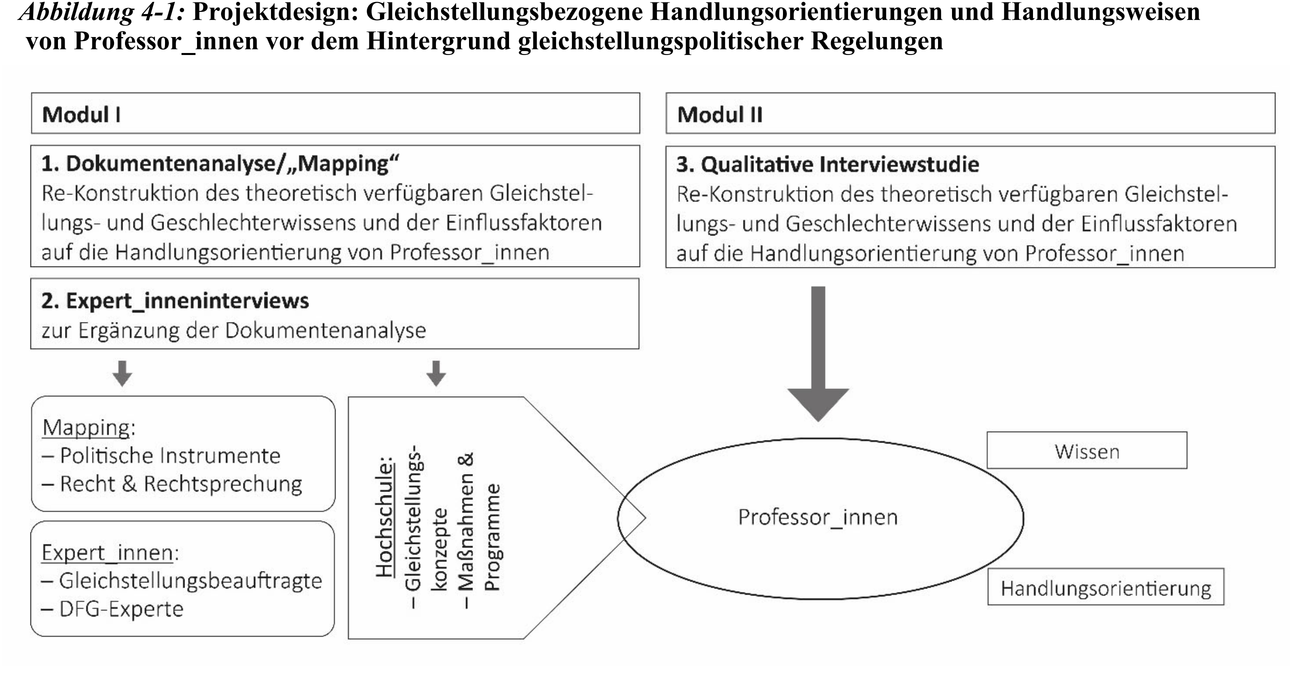
4 Forschungsdesign

Im Rahmen unserer Studie wurde ein zweigeteiltes Forschungsdesign gewählt. Um Aussagen darüber treffen zu können, was Professor_innen über Gleichstellung potentiell wahrnehmen und wissen könnten, wurde eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Diese stellt eine skizzierende Bestandsaufnahme potentiell bekannter gleichstellungsbezogener Normen, Regeln und Umsetzungsmaßnahmen dar. Der so entstandene Überblick jener gegenwärtigen Institutionen zur Gleichstellung wird in dieser Studie als Mapping bezeichnet. Der Begriff soll, metaphorisch gesprochen, die vorgenommene ‚Kartierung' der ‚Gleichstellungslandschaft' verdeutlichen. Darüber hinaus wurden Interviews mit Gleichstellungsexpert_innen geführt. Ihr Deutungswissen soll die Bedeutung der Maßnahmen, zusammen mit der rezipierten sozialwissenschaftlich fundierten Literatur der Frauen- und Geschlechterforschung, zu bewerten helfen (Modul I).

Auf Grundlage des Expert_innenwissens und des Forschungsstandes wurde ein Leitfaden für problemzentrierte Interviews mit der Hauptuntersuchungsgruppe, Professor_innen an Universitäten in NRW, entwickelt. Diese qualitative Befragung zielte darauf ab, das Gleichstellungswissen und das Gleichstellungshandeln der Professor_innen zu rekonstruieren. Ausgewertet wurden die Interviews mit dem Integrativen Basisverfahren nach Kruse. Der Leitfaden und die Auswertungsmethode werden in den Kapiteln 4.4 und 4.5 ausführlich vorgestellt.

Das in diesem Kapitel vorgestellte methodische Vorgehen lässt sich zusammenfassend mit der folgenden Skizze (***Abbildung 4-1***) grafisch abbilden:

Abbildung 4-1: **Projektdesign: Gleichstellungsbezogene Handlungsorientierungen und Handlungsweisen von Professor_innen vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Regelungen**



Quelle: Eigene Darstellung.

4.1 Dokumentenanalyse und (Gleichstellungs-)Mapping: Aufbau und Ziele

Das Mapping (Teil B, Modul I) stellt einen ersten Systematisierungsversuch bestehender Gleichstellungmaßnahmen dar (Stand 2019) und verfolgt das Ziel, die Vielzahl der verschiedenen Einflussfaktoren hinsichtlich der Förderung von Gleichstellung an Hochschulen zu analysieren. Als Basis für das Mapping wurde eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Dabei standen drei Informationsquellen im Vordergrund, die aufgearbeitet wurden.

- Die rechtlichen Gegebenheiten: das Verhältnis von Landesrecht (z.B. Landesgleichstellungsgesetz) zum Bundesrecht (z.B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und zum EU-Recht (Primär- und Sekundärrecht); die Form der Integration von Gleichstellung in die länderspezifischen Steuerungsinstrumente (z.B. Zielvereinbarungen und LOM); die hochschul- und die gleichstellungsrechtlichen Vorgaben, die jeweils für die Hochschulen gelten.
- Die einschlägige Literatur zu Veränderungen der Hochschullandschaft durch Gleichstellung/Gleichstellungs-Governance: Hier wurden insbesondere die Datenquellen und Informationen im Gender-Report NRW sowie die Datenlage der Hochschulen (Leitbilder) ausgewertet; ebenso wurden Informationen zur Governance-Struktur in Form institutioneller Gleichstellungsarbeit wie Status, Aufgaben, Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. Stabsstellen, Organisationsformen sowie das Vorhandensein von Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen etc. aufbereitet.
- Die Berichte der Hochschulen zur Umsetzung der FoGs der DFG wurden ausgewertet. Wenngleich diese überwiegend versuchen, ein optimales Bild zu vermitteln, bilden sie trotzdem die Gleichstellungspolitik der jeweiligen Hochschulen weit über die eigentlichen FoGs hinaus ab.

Die aufgeführten Einflussfaktoren wurden ‚trichterförmig', d.h. von der obersten verpflichtenden Ebene (europäische Rechtsprechung) bis auf die unterste Ebene (z.B. Maßnahme, Instrument im Hochschulkontext), recherchiert und sortiert. Ziel war es, die Verbindlichkeit und Funktion dieser Faktoren zu systematisieren. Auf diese Weise erfolgte eine systematische Zusammenschau, ein Mapping der wichtigsten Einflussfaktoren auf Gleichstellungspolitik an Hochschulen, die einen Überblick über deren Vielzahl und Formen verschafft. Das Mapping stellt im Projektdesign eine zentrale Grundlage für die weiterführende Untersuchung des individuellen Handelns von Hochschulakteuren sowie der möglichen Differenzen zwischen Wissen und Handeln einerseits und den gegebenen Organisationsstrukturen andererseits dar.

4.2 Auswahl der Hochschulen

Obgleich in diesem Forschungsprojekt individuelle Wissenschaftler_innen interviewt wurden, sollte die Untersuchung angesichts der unterschiedlichen gleichstellungsbezogenen Situation an den Hochschulen auf Mitglieder weniger Hochschulen begrenzt werden, um die jeweiligen gleichstellungspolitischen Strategien der einzelnen Hochschulen mit den Aussagen der Interviewten in Verbindung bringen zu können. Dabei wurden Hochschullehrende aus vier Universitäten in NRW mit unterschiedlichen Anteilen von DFG-Förderung befragt, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Professur besetzten.

Für die Auswahl der Hochschulen, an denen die Professor_innen befragt wurden, wurden folgende drei Kriterien festgelegt und anhand dessen die Hochschulen nach der Methode der größten Kontrastierung ausgewählt: 1) Einstufung der Berichte der Hochschule im FoGs-Programm der DFG; 2) Platzierung im Ranking des DFG-Fördervolumens (DFG-Förderatlas 2012) und 3) CEWS-Ranking (Löther 2013)[57].

Angesichts der für die Untersuchung wichtigen Frage nach der Rolle der DFG in Gleichstellungsfragen an Hochschulen und der Annahme, dass durch die Forschungsförderung neue Akzente auch in der Gleichstellungspolitik gesetzt werden könnten, war die Entscheidung zur Auswahl der Hochschulen aus den Platzierungen im Ranking des DFG-Fördervolumens und des FoGs-Programms sowie im CEWS-Ranking naheliegend. Zudem war sie darin begründet, dass aktuell über 35% aller Fördergelder, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen bzw. an diesen tätige Wissenschaftler_innen in Deutschland erhalten, von der DFG kommen. Damit ist die DFG die größte und auch in Bezug auf Prestige die wichtigste Drittmittelgeberin in Deutschland (DFG 2012). Mit der Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde das Thema Gleichstellung von der DFG in den Fokus gerückt. Es kann daher vermutet werden, dass vor allem dort, wo viele DFG-Drittmittel eingeworben werden, die Professor_innen mit Gleichstellungsfragen in der Forschungsförderung in Berührung gekommen sind und hierzu eine Position

57 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). „Zielstellung des Rankings ist es, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen. […] In das Ranking werden die Hochschulen einbezogen, die Mitglied in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) sind sowie weitere Hochschulen, soweit sie mindestens 30 Professorinnen und Professoren aufweisen. Das CEWS-Hochschulranking berücksichtigt das Fächerprofil der Hochschulen und greift dabei auf das Kaskadenmodell zurück. Die Bezugsgrößen sind, je nach Qualifikationsstufe und Hochschultyp, der Frauenanteil an den Studierenden und an den Promotionen. […] Bewertet werden die Hochschulen in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Berücksichtigt werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie bei den Professuren“ (CEWS 2018: o.S.).

bzw. Umgangsstrategien entwickelt haben. Aus der Breite an Hochschulpositionen in NRW wurden von den Hochschulen mit einem geringen und denen mit einem hohen DFG-Fördervolumen jeweils zwei Universitäten ausgewählt. Die ausgewählten Hochschulen befanden sich im CEWS-Ranking im mittleren Bereich vor der Erhebung – auf den Positionen 4 bis 9 auf einer Skala von 1 bis 12.

Auf diese Weise können Daten, Informationen und Facheinschätzungen aus Universitäten mit unterschiedlichen Bewertungen der Gleichstellungsstandards durch die DFG im Zusammenhang mit ihrem DFG-Fördervolumen und ihrer Platzierung im CEWS-Ranking erhoben werden, die ein Spektrum unterschiedlicher universitärer Settings berücksichtigen. Die regionale Eingrenzung auf Universitäten im Bundesland NRW ist mit der unterschiedlichen Rechtslage in den Bundesländern sowie der Förderung durch das Landeswissenschaftsministerium NRW begründet. Eine bundesweite Untersuchung hätte eine Systematisierung denkbarer Einflussfaktoren anhand eines Mappings sowie ergänzender qualitativer Leitfadeninterviews im Rahmen des gegebenen Projektvolumens deutlich erschwert. Daneben stellt NRW durch seine enorme Dichte an Hochschulen ein wichtiges Untersuchungsfeld dar. Da ein Großteil möglicher Einflussfaktoren auf die Gleichstellungsorientierungen und das Gleichstellungshandeln von Professor_innen allerdings vor dem Hintergrund der dargestellten Vielschichtigkeit des Politikfeldes, aber auch angesichts der räumlichen Mobilität der Untersuchungsgruppe bundesland- und universitätsunabhängig sein dürfte, ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse unseres Projekts von allgemeiner Bedeutung zumindest für Deutschland sind und sich insofern in Teilen auf andere Bundesländer übertragen lassen.

4.3 Erfahrungen aus der Praxis: Expert_inneninterviews

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde eine Reihe von Leitfadeninterviews mit Gleichstellungsexpert_innen, wie etwa Gleichstellungsbeauftragten, geführt. Hochschulische Gleichstellungsexpert_innen sind selbst eingebunden in umfangreiche gesetzliche Regelungen, Vorgaben und Anreizsysteme und implementieren und entwickeln zugleich das Thema Gleichstellung ‚qua Amt' in den Hochschulen. Die Interviews dienten zum einen der Reflexion und Vervollständigung des aus den Dokumentenanalysen und Internetrecherchen gewonnenen Bildes der *offiziellen* Gleichstellungsstrategien an der jeweiligen Hochschule. Daneben waren die Erkenntnisse aus den Interviews eine Hilfestellung bei der Entwicklung des Leitfadens für die Zielgruppe der Professor_innen. Diese Zielgruppe stand im Zentrum unserer qualitativen Inter-

viewstudie. Schließlich flossen die Einschätzungen der Expert_innen in die abschließenden Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen ein.

Für das Untersuchungssample der Expert_innen wurde zunächst ein Leitfaden[58] entwickelt, während zeitgleich geeignete Interviewpartner_innen recherchiert und angefragt wurden. Die Auswahl der Expert_innen erfolgte nach dem Kriterium *langjährige Erfahrung* als Gleichstellungsbeauftragte oder auch in anderer Funktion im Bereich der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Die ersten sechs Expert_inneninterviews wurden 2015 durchgeführt und transkribiert. Anschließend wurde mit der Vorauswertung begonnen, da die Inhalte der Expert_inneninterviews als Grundlage für die Entwicklung der Leitfragen für die Zielgruppe der Professor_innen genutzt wurden.

Im Forschungsprozess erwies es sich als zielführend, auch eine_n Expert_in aus dem Bereich der DFG zu befragen, um eine weitere Perspektive zu gewinnen. Für dieses Interview wurde ein weiterer Leitfaden[59] entwickelt, der den institutionellen Zusammenhang der interviewten Person mitberücksichtigt. Dieses Interview wurde im Jahr 2017 durchgeführt.

Parallel zu der ersten Erhebungsphase der Expert_inneninterviews wurden Kriterien für die Auswahl der Gesprächspartner_innen für die Hauptuntersuchungsgruppe der Professor_innen entwickelt. Insgesamt wurden Recherchen zu 125 Professor_innen durchgeführt, die grundsätzlich für die zunächst geplanten 28 Interviews und später für 12 weitere Interviews in Frage kamen. Zu jeder recherchierten Person wurde ein Kurzsteckbrief erstellt.

4.4 Problemzentrierte Leitfadeninterviews mit Professor_innen: Ziele, Methode, Untersuchungssample und Vorgehen

4.4.1 Methode und Ziele

Als zweiten Teil (Teil B Modul II) sah das Forschungsdesign dieses Projekts eine qualitative Studie auf der Basis von leitfadengestützten Interviews mit Professorinnen und Professoren vor. Ziel war es zu ermitteln, inwiefern gleichstellungsbezogene Wissensvorräte in der Hochschule heute im Kreis der Professor_innen diskursiv verfügbar sind und zum Wandel organisationaler Geschlechterverhältnisse und -kulturen beitragen (können). Es ging damit weniger darum, bereits existierende Hypothesen zu prüfen als darum, das Ge-

58 Siehe hierzu Anhang: Interviewleitfaden für die Zielgruppe der Expert_innen.
59 Siehe hierzu Anhang: Interviewleitfaden DFG-Expert_in.

schlechter- und Gleichstellungswissen bei der Akteursgruppe der Professor_innen und seine (potentielle) Handlungsrelevanz für die strategische Verfolgung gleichstellungspolitischer Ziele empirisch zu rekonstruieren. Derart sollten mögliche Differenzen zwischen vorhandenem Gleichstellungswissen und dem tatsächlichen Umgang mit diesem Wissen, d.h. den gleichstellungsbezogenen Handlungsorientierungen, untersucht und dechiffriert werden. Schließlich gelten grundlegende Kenntnisse der Geschlechterforschung und gleichstellungspolitischen Praxis als die Grundlage von *Genderkompetenz* (Kahlert 2019: 180). Diese kann

> „als die Fähigkeit und die Motivation bezeichnet werden, soziale Zuschreibungen in Bezug auf Geschlecht auf Grundlage des Wissens über ihre Entstehung und ihre Auswirkungen auf gesellschaftliche Machtverhältnisse kritisch reflektieren zu können. Außerdem verweist der Begriff auf die Fähigkeit, das Wissen so anwenden zu können, dass das eigene Handeln zu einem Abbau von Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen beiträgt" (Wegrzyn 2014: [1]).

Eine Frage, die sich daraus ergebibt, ist: Wie wird mit diesem Geschlechterwissen umgegangen?

Die Akteursgruppe der Professor_innen stand aufgrund ihrer besonderen Stellung und Einflussmöglichkeiten im Hochschulkontext im Untersuchungsfokus. Professor_innen haben nicht nur verschiedene Arbeitsbereiche, die sich als Handlungs(spiel)räume im Kontext von Gleichstellungsthemen darstellen, sondern auch unterschiedlichen Spielraum in Hinblick auf ihre Einflussmöglichkeiten in eben diesen Bereichen. Diese Autonomie in Bezug auf die Aufgabenauswahl und Umsetzung, die als Grundlage ihrer Leistungsbereitschaft zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit betrachtet werden kann, ist dienstrechtlich[60] verankert und „verschafft den Professor(inn)en eine starke Stellung innerhalb der Universität" (Tadsen 2017: 3). Typisch für Hochschulen ist nach Tadsen (2017) auch, dass die Gruppe der Professor_innen aus der Position der Hochschulleitung heraus schwierig zu führen ist, da nur ein geringer Direktionsgrad besteht. Professor_innen konzentrieren sich zudem vorrangig auf die Arbeit an ihrer Professur und ihrem Institut und orientieren sich erfahrungsgemäß nur nachrangig an den strategisch gefällten Entscheidungen der Hochschulleitungen (ebd.: 3f.). Übertragen auf das vorliegende Untersuchungsziel bedeutet dies, dass zu prüfen ist, wie die gleichstellungspolitischen Strategien der Hochschulen auf professoraler Ebene eingeschätzt und unterstützt werden.

Die Aufgabenfelder und somit die Handlungsräume von Professor_innen werden juristisch in den jeweiligen Landesgesetzen geregelt, wodurch sich die primären Arbeitsbereiche „Forschung und Lehre" ergeben (ebd.: 25). Weitere Handlungsräume bilden die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,

60 Dienstrechtlich haben Professor_innen einen besonderen Status aufgrund von drei Merkmalen, die sie von anderen Beamt_innen unterscheiden, die nicht von der Wissenschaftsfreiheit profitieren: erstens sind sie weisungsfrei, zweitens unversetzbar und drittens vorgesetztenfrei (Tadsen 2017: 3).

Lehrverwaltung, Administration und Gremienarbeit (ebd.: 26ff.). Für die vorliegende Untersuchung war es deshalb relevant zu rekonstruieren, in welchem Maß und inwiefern diese vielfältigen Handlungsspielräume genutzt oder nicht genutzt werden. Daneben interessierte auch, wie Professor_innen ihre eigenen Möglichkeiten zu handeln einschätzen und ihre Handlungsspielräume bewerten. Angesichts unterschiedlicher Fächerkulturen und deutlich unterschiedlicher Geschlechterrelationen in den MINT-Fächern und den Buchwissenschaften ist dabei ein immer mitgedachter, möglicher Unterschied zwischen Fächern bzw. Fachkulturen[61] zu beachten.

Interviews in der qualitativen Sozialforschung generieren verschiedene Narrative, in denen beispielsweise Akteure die Erfahrungen, die sie in ihren beruflichen Handlungszusammenhängen gemacht haben, und die Sichtweisen auf organisationale und politische Prozesse „in Sprache umsetzen und mitteilbar machen" (Lucius-Hoene 2010: 584). Der Kontext, in dem diskutiert, erzählt oder berichtet wird, spielt eine große Rolle, denn das Gesagte „wird auf die Situation und die vermuteten Hörer_innenbedürfnisse zugeschnitten und auch ausgehandelt" (ebd.: 585f.).

In dieser Studie wurde vor dem Hintergrund der bereits dargestellten Zielsetzung mit problemzentrierten leitfadengestützten Interviews gearbeitet. Diese sind im vorliegenden Projektzusammenhang als Erhebungsinstrument besonders geeignet, da sie ermöglichen, dass Raum für freie Inhalte bleibt, aber auch gezielt Themenkomplexe, welche im Vorfeld durch die Literaturrecherche als relevant eingeschätzt werden, besprochen werden können. „Entsprechende Kommunikationsstrategien [im Interview] zielen zum einen auf die Darstellung der subjektiven Problemsicht. Zum anderen werden die angeregten Narrationen durch Dialoge ergänzt, die Resultat [...] leitfadengestützter Nachfragen sind" (Witzel 2000). Die im Vorfeld gebildeten Themenblöcke, die im Leitfaden[62] abgebildet wurden, schaffen bei der Auswertung der Interviews ein deduktives Moment bzw. formen eine gegenständliche Analyseheuristik und bieten damit im Rahmen der gewählten rekonstruktiven Auswertungsmethode nach Kruse et al. (2011 und 2014) auch die Möglichkeit einer Daten-Querauswertung aller 40 geführten Interviews.

Das problemzentrierte Leitfadeninterview kann mit Witzel als diskursiv-dialogisches Verfahren bezeichnet werden, bei dem in der Erhebungsphase

61 Unter Fachkulturen sind „spezifische größere Gruppen einzelner Fächer, Studiengänge oder Fachrichtungen" zu verstehen, „deren Ähnlichkeiten innerhalb der Gruppen und deren Unterschiede zu anderen Fachkulturen sich insbesondere in kulturellen Merkmalen ausdrücken. [...] Kulturen sind definiert über die Merkmale ihrer Angehörigen, ihre untereinander ähnlichen, aber zu anderen differenzierbaren Eigenheiten. Erst über solche Merkmale wird eine Kultur beschreibbar. Und diese Merkmale können nicht von außen aufgesetzt werden, sondern müssen empirisch erhoben werden. [...] Fachkulturen beschreiben damit Gruppen von Fachrichtungen, Studiengängen oder Fächern, deren Studierende vergleichbare Dispositionen und Erfahrungen, Motive und Haltungen ausdrücken" (Multrus 2004: 373ff.).

62 Siehe hierzu Anhang: Interviewleitfaden für die Zielgruppe der Professor_innen.

verschiedene erzählgenerierende Kommunikationsstrategien angewendet werden können (Witzel 2000). Hierzu zählen unter anderem eine vorformulierte Eingangsfrage, die dazu dient, das zu untersuchende Problem ins Zentrum zu rücken. Ebenfalls hier zu nennen sind Ad-hoc-Fragen, wenn bestimmte Themenbereiche von den Befragten ausgeklammert werden, jedoch relevant sind, um die Vergleichbarkeit der Interviews zu sichern. Daneben ist auch die spezifische Sondierung eine Kommunikationsstrategie, die hier zum Tragen kommt, indem die Interviewerin im Interview erworbenes Wissen nutzt, um Fragen zu generieren. Dabei kann die interviewende Person auch immer wieder die Äußerungen des Gegenübers zurückspiegeln, um Unklarheiten auszuräumen und die Möglichkeit der Selbstreflexion einzuräumen (ebd.: [13f.]). In dieser Studie wurde die Eingangsfrage in Form eines Szenarios formuliert, das den Gegenstand bzw. das Problem der verschiedenen Umgangsmöglichkeiten mit Gleichstellungsanliegen fokussierte. Den Eingangssequenzen wurde bei der Auswertung besondere Bedeutung beigemessen, da zu Beginn eines Interviews die für die Interviewpartner_innen zentralen Themen und Positionen präsentiert bzw. argumentiert oder erzählt werden (Kruse et al. 2011: 176). Sie stellen daher (fast) immer die erste dichte Interviewpassage dar, die für eine rekonstruktive Interpretation genutzt werden kann.

4.4.2 Das Untersuchungssample und das Vorgehen bei der Zielgruppe der Professor_innen

Die Auswahl des zentralen Untersuchungssamples der vorliegenden Studie orientierte sich an zuvor als relevant eingeschätzten Kriterien. So ist zum einen das Geschlecht als ein für diese Studie möglicherweise bedeutsames Merkmal in der Zusammenstellung des Samples berücksichtigt worden. Geeignet ist diese kategorische Unterteilung, da ein zentrales Erkenntnisziel dieser Untersuchung ist, inwiefern Professorinnen und Professoren unterschiedliche Argumentationsmuster verwenden, um sich und anderen bestimmte Sachverhalte zu erklären.

Des Weiteren wurden Personen aus drei Fächergruppen befragt. Die Fächergruppe I umfasst die MINT-Fächer, konkret Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, die Fächergruppe II bilden die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und die Fächergruppe III die Sprach- und Kulturwissenschaften. Die Auswahl der Fächergruppen bezog sich auf die in der Forschung gängige und häufig angewandte Zusammensetzung[63].

Der letzte Aspekt, welcher der Zusammenstellung des Samples zugrunde gelegt wurde, ist die DFG-Erfahrung der befragten Personen, da dem möglichen Einfluss der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

63 Konkrete Ausführungen dazu finden sich im NRW Gender-Report (Kortendiek et al. 2016).

auf Gleichstellungsorientierungen und -handeln der Professor_innen ein besonderes Interesse galt. Hierbei wurde vorab festgelegt, dass gleichermaßen Frauen und Männer mit und ohne Erfahrung als Leiter_in von DFG-Projekten interviewt werden sollten.

Für die Akquise von geeigneten Interviewpartner_innen wurden verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme gewählt; insgesamt erwies sich der Prozess als zeitaufwändig. Einerseits konnten Interviewpartner_innen durch die Verbindungen der Projektleitung gewonnen werden. Andererseits erfolgte eine Durchsicht entsprechender Hochschulwebsites, um eine Vorauswahl potentieller Interviewpartner_innen mit den gesuchten Merkmalsausprägungen (Geschlecht, DFG-Erfahrung, Fachgruppenzugehörigkeit, *Tabelle 4-1*) treffen zu können. Die für das Untersuchungsdesign als interessant identifizierten Personen wurden zunächst alle in Form eines persönlichen Anschreibens der Projektleiterin postalisch mit einer Interviewanfrage kontaktiert. Da der Rücklauf der Interviewanfragen schleppend verlief, wurde nach einer angemessenen Rücklaufzeit (etwa zwei Monate) ein weiterer Weg der Ansprache gewählt. Hierbei wurde versucht, jene Personen, die keine Rückmeldung auf die Interviewanfrage gegeben hatten, telefonisch zu erreichen, um sie für ein Interview zu gewinnen. Dieser Weg der Ansprache zahlte sich in vielen Fällen aus, insofern auf diesem Kontaktweg mehr als ein Drittel der angesprochenen Interviewpartner_innen einem Interview zustimmten. Die Erfahrungen beim Feldzugang können so interpretiert werden, dass auf das Gleichstellungsthema zunächst sehr zurückhaltend reagiert wurde, bei persönlicher telefonischer Anfrage (zumal auf Peer-Ebene) jedoch die Interviews, vielfach schließlich mit großer Bereitschaft, realisiert werden konnten. Insgesamt sind im Rahmen der empirischen Untersuchung 40 Interviews mit Professor_innen geführt, transkribiert und ausgewertet worden. Alle befragten Personen im Untersuchungssample besetzten zum Zeitpunkt des Interviews Professuren der Statusebene W2 oder W3 bzw. C3 oder C4 an Universitäten in Nordrhein-Westfalen.

Tabelle 4-1: **Verteilung der Interviews nach Geschlecht, Fächergruppe und DFG-Erfahrung**

	Fächer-gruppe* I	Fächer-gruppe II	Fächer-gruppe III	Gesamt
Frauen mit DFG- Erfahrung	4	3	3	10
Frauen ohne DFG- Erfahrung	2	3	2	7
Männer mit DFG- Erfahrung	6	6	4	16
Männer ohne DFG- Erfahrung	2	3	2	7
Gesamt	14	15	11	**40**

*Fächergruppe I: MINT; Fächergruppe II: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; Fächergruppe III: Sprach- und Kulturwissenschaften.
Quelle: Eigene Darstellung.

Innerhalb der qualitativen Sozialforschung, die auf die verstehende Analyse oder Rekonstruktion vergleichsweise weniger Fälle abzielt, werden keine repräsentativen Stichproben gezogen. Die Auswahl der zu untersuchenden Einheiten erfolgte somit auch in diesem Projekt vielmehr nach theoretischen Vorüberlegungen und ergab sich schlussendlich durch den Prozesscharakter qualitativer Forschung, auch aus der Resonanz auf die Interviewanfragen.

Gefragt wurde die Hauptuntersuchungsgruppe danach, welchen Einfluss hochschulexterne und -interne Gleichstellungsvorgaben und -maßnahmen für das tägliche Handeln in der Universität, z.B. für die Konzeptionierung und Durchführung von Forschungsprojekten, haben. Im Rückgriff auf den Akteurzentrierten Institutionalismus (Mayntz/Scharpf 1995, vgl. Kapitel 3.4) wurden so die gleichstellungsrelevanten Handlungsspielräume und Handlungsorientierungen von Professor_innen im Rahmen der existierenden Akteurskonstellationen untersucht.

Schwerpunkte der Untersuchung waren bspw. die Entscheidungen der Interviewpartner_innen hinsichtlich der Personalauswahl, Personalentwicklung und Forschungsanträgen. Gesellschaftspolitisch geprägte, kohortenabhängige Tendenzen können Auswirkungen auf das Antwortverhalten haben. Dies wurde bei der Analyse der gewonnenen Daten berücksichtigt.

4.4.3 Die Interviewführung

Die Erhebungsphase der Professor_innen-Interviews begann im Frühjahr 2016 und endete im Sommer 2017. Die Interviews wurden mehrheitlich in den Büroräumen der Interviewpartner_innen durchgeführt. Ein Gespräch fand in der Privatwohnung einer Interviewperson statt. Hinsichtlich der zeitlichen Dauer der Interviews war ein Orientierungswert von 45 bis 60 Minuten anvisiert. Dieser vorher vereinbarte Richtwert wurde allerdings in vielen Fällen um bis zu 30 Minuten überschritten; in einigen Ausnahmefällen dauerten die Interviews sogar länger als zwei Stunden.

Der Einstieg in das Gespräch erfolgte gemäß dem theoretischen Gestaltungsvorschlag zum problemzentrierten Leitfadeninterview. Folglich wurde das Interview durch Zusicherung der Anonymität, einer Skizzierung des sozialwissenschaftlichen Hintergrundes der Studie und einer Erläuterung des Forschungsziels eingeleitet. Auf diese Weise werden durch die Offenlegung des Erkenntnisinteresses „hypothetische Etikettierungen des Untersuchungszwecks“ umgangen und der interviewten Person wird gezeigt, dass seine/ihre Explikationen nicht als Ausdruck von intellektuellen Leistungen gewertet, sondern als individuelle Vorstellungen und Meinungen akzeptiert werden (Berger 1974, zitiert nach Buse 2017: 143).

Dieser vorgeschalteten Gesprächsgestaltung folgte eine vorformulierte Einstiegsfrage, die im Wortlaut variierte, mit dem Ziel, den Untersuchungsgegenstand, in diesem Projekt die Themen Gleichstellung und Gleichstellungspolitik, zu fokussieren. Die Eingangspassage wurde in allen 40 Interviews in etwa mit folgendem Wortlaut durch die Interviewerinnen eingeleitet:

> „Das Thema ‚Gleichstellung der Geschlechter‘ hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und wird an Hochschulen zunehmend als relevant wahrgenommen, aber auch kritisch diskutiert. Heute möchte ich Ihre Meinung zum Thema hören und Ihnen auch den Raum geben, sich über kritische Fragen offen zu unterhalten. Die Diskussion an der Hochschule braucht neue Impulse im Umgang mit diesem Thema, meinen einige, da einerseits trotz bisheriger Bemühungen die Anzahl an Professorinnen nur sehr gering, wenn überhaupt, steigt. Andererseits sei in diesem Bereich bereits genug oder gar zu viel getan worden. Also... Wie stehen Sie diesem Thema gegenüber?“ (Interviewleitfaden für die Zielgruppe der Professor_innen, siehe Anhang).

Die Interviewpartner_innen formulierten anschließend ihren Standpunkt und die Interviewerinnen griffen bestimmte, z.B. nur vage umrissene Aspekte auf und baten um Konkretisierung oder formulierten daran anschließende, weiterführende Fragen (Witzel 2000). Die im Vorfeld theoretisch erarbeiteten Themenblöcke wurden auf diese Weise oft nicht in der ursprünglich vorgesehenen Reihenfolge abgearbeitet, sondern individuell im Gesprächsverlauf eingefügt, so dass ein roter Faden in der Gesprächsführung zwar immer erkennbar ist, jedoch stark individualisierte Interviewverläufe das Ergebnis sind.
Die Fragen des Leitfadens sind in drei Themenblöcke gegliedert:

- Der erste Themenblock beinhaltete einen eher offenen Impuls und diente als Einstieg in das Interview. Anschließend zielten die Fragen zunächst auf Erfahrungen und Berührungspunkte mit dem Thema Gleichstellung ab, indem beispielsweise gefragt wurde: „Wo begegnet Ihnen das Thema Gleichstellung der Geschlechter im Alltag als Professor/Professorin?“.
- Im Mittelpunkt des zweiten Themenblocks standen die verschiedenen Handlungsfelder und Arbeitsbereiche von Professor_innen. So wurde nach Erfahrungszusammenhängen mit dem Thema Gleichstellung in der *Lehre*, in *Gremien*, der *Nachwuchsförderung* sowie in der *Drittmittelgewinnung* gefragt. Gezieltere Nachfragen erfolgten zu bekannten Maßnahmen und Instrumenten der Gleichstellungspolitik. Daneben wurden die Professor_innen auch gefragt, inwiefern die *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG* bekannt und relevant seien und wie die DFG als Akteurin im Gleichstellungsdiskurs eingeschätzt werde.
- Den dritten Block bildete eine Zukunftsfrage, mit der die Befragten gebeten wurden, gewissermaßen ein Gesamtfazit zum Thema Gleichstellung zu ziehen. Hierbei sollten sie sich zu einer positiv prognostizierten Entwicklung der Geschlechterverhältnisse äußern. Abschließend wurde Raum für offene Themen gegeben, indem die Interviewpartner_innen gefragt wurden, ob es weitere Aspekte oder Inhalte gäbe, die an dieser Stelle angesprochen werden sollten.

Die im Leitfaden abgebildeten Handlungsfelder bildeten die gegenständlichen Heuristiken (Kruse 2014) für die Auswertung der 40 Interviews.

Die Interviews wurden alle mit einem Tonbandgerät aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Unmittelbar nach den Gesprächen wurden ergänzende Postskripte erstellt, die Informationen zum Interviewsetting, der Gesprächsatmosphäre oder Aspekte, die nach Abschalten des Tonbandgerätes geäußert wurden, enthalten.

4.5 Auswertungsmethoden: Rekonstruktion von deduktiven und induktiven Momenten nach Kruse

Für die Auswertung der Interviews entschied sich das Projektteam für ein Verfahren der rekonstruktiven Sozialforschung und damit nicht für ein rein inhaltsanalytisches Vorgehen. Eine grundlegende epistemologische Prämisse ist, dass die Aussagen von Akteuren, auch wenn sie sich bemühen z.B. eine offizielle, anerkannte oder ‚goutierte‘ hochschulpolitische Akteursperspektive auf den Gegenstand Gleichstellung einzunehmen, von subjektiven Einstellungen geprägt sind. Bereits bei der Durchführung der Interviews wurde deutlich, dass

die befragten Personen in hohem Maße ambivalente, ggf. auch sozial erwünschte[64] Positionen zu verschiedenen Facetten der aktuellen Gleichstellungspolitik einnehmen und dass eine Inhaltsanalyse ein geringeres analytisches Potential bergen würde. Daher wurde als Auswertungsmethode das Integrative Basisverfahren nach Kruse (2014) gewählt, mit dem sowohl deduktiv als auch induktiv an das Datenmaterial herangegangen werden kann. Zentral ist bei dieser Auswertungsmethode, dass auch die von den Interviewerinnen gestellten Fragen und Äußerungen mit ausgewertet und interpretiert werden, da sie unweigerlich Auswirkungen darauf haben, *Was* und *Wie* etwas in den darauffolgenden Ausführungen der Interviewten gesagt wird. Hierbei wurde immer auch mitreflektiert, dass die Interviewerinnen selber ein bestimmtes Geschlecht und einen bestimmten theoretischen Background haben, der bestimmte Sichtweisen auf theoretische Phänomene impliziert. Diesem Aspekt wurde begegnet, indem mit Hilfe des Analyseverfahrens nach Kruse der Interpretationsprozess deutlich verlangsamt wurde, um auf diese Weise vorschnellen Interpretationen vorzubeugen.

Forschungsinterviews werden in der Regel aufgezeichnet und dann anschließend verschriftlicht. Der auf diese Weise produzierte Text ist dann die Grundlage des Nachvollzugs und des Verstehens subjektiv gemeinten Sinns. Die Herausforderung besteht darin zu verstehen, wie es dazu kam, dass das, was gesagt wurde, gesagt wurde, und wozu und wie es gesagt wurde (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008: 26). Im Fokus steht nicht die Überprüfung des Wahrheitsgehalts des Gesagten, sondern relevant ist vielmehr die Frage: *Wozu* wird das jetzt *wie* gesagt? Die Aufgabe rekonstruktiver Sozialforschung ist es, homologe Muster und damit regelmäßig wiederkehrende Sinnzusammenhänge zu rekonstruieren (Kruse 2014: 37). Es gilt, den „Sinn hinter dem Sinn" zu erfassen, also das hinter einem subjektiven Sinn stehende Phänomen zu verstehen (Reichertz 2007: 199). Die Auswahl der Auswertungsmethode hat diesen zentralen Prämissen rekonstruktiver Sozialforschung Rechnung zu tragen.

Mit dem Integrativen Basisverfahren nach Kruse wird der Versuch unternommen, sich „textuell[e] Daten einerseits auf Basis eines (mikro-) sprachlich-deskriptiven Analyseansatzes und andererseits durch die Integration verschiedener spezieller forschungsgegenständlicher und methodischer Analyseheuristiken" (Kruse 2014: 475) zu erschließen.

Den Kern des Verfahrens bildet als induktives Moment die Deskription von Sprache auf den drei „Aufmerksamkeitsebenen" der Pragmatik, Syntaktik

64 Sozial erwünscht in diesem Kontext bedeutet, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht mehr als verwerflich, gesellschaftlich disfunktional etc. angesehen wird und die Annahme verbreitet ist, dass zwischen den Geschlechtern nicht nur „Egalität, Gleichberechtigung und Partnerschaft" (Wetterer 2008: 80) herrsche, sondern auch herrschen sollte. Zudem waren die Interviewerinnen und die Projektleitung durchweg weiblich und ‚vom Fach', was den Effekt der sozialen Erwünschtheit verstärkt haben könnte.

und Semantik (ebd.: 484). Ziel ist es, auf diese Weise bewusst den Analyseprozess zu verlangsamen um vorschnelle, z.B. intuitive oder impulsive, Interpretationen zu vermeiden. Das deduktive Moment sind gegenständliche Analyseheuristiken als „sensitizing concepts" (ebd.: 489). Auch diesen wird in der Analyse mit verschiedenen Aufmerksamkeitsebenen wie z.B. der Agency-, Positioning-, Argumentations-, Metaphern- sowie Diskursanalyse begegnet.

Den Abschluss der Analyse bildet das Herausarbeiten von zentralen Motiven und Thematisierungsregeln. Erstere bilden die *Was*-Ebene ab. Sie werden definiert als „sprachlich-kommunikative Bündel aufeinander verweisender und in der Erzählung bzw. im Interview wiederkehrender besonderer sprachlicher Selektionen, die das Interview (bzw. das jeweilige qualitative Datenmaterial) von anderen Interviews (qualitativen Datenmaterialien) bzw. Fallstrukturen unterscheiden oder gerade auch als analog ausweisen" (Kruse et al. 2011: 58). Thematisierungsregeln sind das,

> „was die Erzählperson wie ausführlich thematisiert und was im Sinne von Thematisierungsgrenzen […] die Erzählperson nicht versprachlicht – also im Sinne von sozialen Kommunikationsregeln (Konventionen)" (ebd.: 59).

Besonderes Augenmerk ist bei diesem Auswertungsverfahren auf die Eingangspassage zu legen, „da sich hier, wie in einem Brennglas, verschiedene Symbolgestalten sprachlich verdichten und das oftmals in einer hochkomplexen Form" (Kruse et al. 2011: 176). Dies gilt jedoch nicht nur für die Einstiegspassagen, sondern auch für weitere mögliche Passagen im Interview, in denen ausführlich z.B. über bestimmte Ereignisse erzählt wird oder ein häufiger Sprecher_innenwechsel stattfindet etc.

Die Analysearbeit erfolgt sequentiell, d.h., Satz für Satz wird ein Interview durchgearbeitet, um nachvollziehen zu können, wie sich die Gesprächsdynamik und die damit verhandelten Inhalte und ggf. widersprüchlichen Orientierungen entwickelt haben. Die Interviewdynamik zwischen Interviewer_in und interviewter Person kann die Art und Weise, was und v.a. auch wie etwas thematisiert wird, beeinflussen.

Das zentrale Erkenntnisinteresse des empirischen Teils der vorliegenden Studie zielte darauf ab, neben den auf den Gegenstand der Studie bezogenen Denk- und Handlungsorientierungen der Professor_innen ihre Erfahrungen und Einschätzungen von und mit gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Instrumenten zu erfassen und zu rekonstruieren. Hierbei war ein wesentliches Ziel des Projekts, die empirische Bandbreite der verschiedenen Handlungsorientierungen und Argumentationslinien von Professor_innen zu Themenfeldern der Gleichstellungspolitik an Hochschulen sichtbar zu machen.

Die Auswertung der Interviews richtete sich zunächst auf das Verständnis der Einzelfälle. Hierzu wurden die Transkripte zunächst einer „inventarischen

Analyse“ [65] (Kruse et al. 2011: 229) unterzogen, indem eine tabellarische Übersicht[66] für jedes Interview erstellt wurde. Hierbei wurde jeweils das gesamte Interview in thematische Abschnitte bzw. Segmente aufgeteilt. Festgehalten wurden in dieser Tabelle nicht nur die zentralen Themen der einzelnen Segmente, sondern auch prägnante oder auffällige Zitate sowie erste Interpretationsideen bzw. Lesarten des jeweiligen Abschnitts. Darüber hinaus wurden besonders dichte Interviewpassagen kenntlich gemacht. Diese Art der Aufbereitung des Datenmaterials diente erstens dazu, den Analyseprozess zu entschleunigen und erste Hinweise auf zentrale Motive herausarbeiten zu können. Zweitens dienten diese Inventare (die begriffen werden können als Codebäume) aber auch als Übersicht und Ausgangspunkt für die gegenständliche Heuristik. Diese tabellarisch gestalteten Interview-Übersichten entsprechen dem Prinzip des offenen Codierens in der Grounded Theory (Kruse et al. 2011: 176) und ermöglichen es, zu ausgewählten Themen die entsprechenden Passagen in allen Interviews leicht zu identifizieren. Sie erleichtern es bei einer großen Datenmenge dem Forscher_innenteam damit auch, Querverbindungen zwischen den einzelnen Interviews zu ziehen. Im zweiten Schritt wurde für jedes einzelne Interview ein Fallexzerpt[67] erstellt, in dem bereits identifizierte Thematisierungsregeln und relevante Positionierungen oder Agency-Zuschreibungen festgehalten wurden. Diese Fallexzerpte dienten der nochmaligen Informationsverdichtung und Komprimierung, in dem hier zum einen dichte Interviewpassagen unter Angabe der Zeilennummer und des Themas, zum anderen auch der thematische Verlauf des Interviews nachgezeichnet wurden. Zur weiteren Verdichtung wurden im Projektteam Interpretationssitzungen[68] abge-

65 Inventarisiert bedeutet in diesem Kontext, dass der Text sequentiell verstanden wird, also dass entweder einzelne oder mehrere Zeilen Sinnabschnitte bilden (Kruse et al. 2011: 176). Nachdem eine Inventarisierung vorgenommen wurde, kann jeder Sinnabschnitt für sich mit Hilfe der drei Aufmerksamkeitsebenen analysiert werden.

66 Die Übersichten sind in tabellarischer Form verfasst und umfassen oft zwischen 15 und 30 Seiten.

67 Die Fallexzerpte beinhalten Tabellen mit vorläufigen Ergebnissen zu Positionierung, Metaphern und Agency sowie erste Querverbindungen zwischen den Interviews.

68 Daneben dienten diese Interpretationssitzungen auch der Selbstreflexion des Interviewer_innenteams zu Interaktion, Dynamik und Gestaltung der Interviewsituationen. Einige zentrale Ergebnisse dieser Selbstreflexion: 1) Die drei Interviewerinnen hatten im Interview unterschiedliche Interviewstile und Zugang zum Thema sowie fachliche Hintergründe, was sich u.a. auf die Interviewrichtung und die Interviewlänge ausgewirkt haben kann. 2) Aufgrund der Tatsache, dass das Interview vorab thematisch angekündigt wurde, bestanden bestimmte Erwartungen auf beiden Seiten. Einige Professor_innen erschienen durchaus vorbereitet für das Gespräch und hatten Materialien und Zahlen (zum Beispiel die Geschlechterverhältnisse für ihre Fakultät) zum Thema vorliegen. 3) Die hierarchischen Unterschiede (Professor_in auf der einer Seite - Wissenschaftliche Mitarbeiterin auf der anderen) wurden in einigen Interviews deutlicher als in anderen, bspw. durch die Aufforderung über bestimmte Sachverhalte zu berichten. Insbesondere, wenn die Interviewsituation von den Befragten ausgehan-

halten, in denen zum einen gemeinsam Interviewpassagen analysiert und interpretiert wurden, zum anderen auch Querverbindungen zwischen einzelnen Themen und Interviewpartner_innen diskutiert und rekonstruiert wurden.

Aufbauend auf dieser ersten Analyse der einzelnen Interviews ging es anschließend darum, zunächst dem induktiven Moment im Interview Rechnung zu tragen, indem interviewübergreifende zentrale Motive und Thematisierungsregeln sowie verallgemeinerbare Zusammenhänge ermittelt werden. Erst dann wurde eine Auswahl der Interviews getroffen, welche zu einer feinanalytischen Betrachtung herangezogen werden sollten. Ausgewählt wurden hierbei besonders prägnante Interviews nach dem Kriterium, dass sie exemplarisch für ein bestimmtes Muster stehen. In diesem Analyseschritt geht es darum, „wiederholt auftauchende sprachliche Bilder oder Argumentationsstrukturen, Figuren, Modelle, thematische Äußerungen, Positionierungen“ (Kruse 2011 et al.: 177) herauszuarbeiten, die entweder ohne Impuls durch die Interviewer_innen von den Befragten geäußert wurden oder aber als Reaktion auf die im Vorfeld als relevant gesetzten Aspekte, abgebildet als thematische Blöcke im Interviewleitfaden (gegenständliche Heuristik), erfolgten. Den Blick für die sich hieraus ergebende Analyse schärfen die Heuristiken der Agency-, Positioning- und Metaphernanalyse, deren theoretischer Hintergrund im Folgenden beschrieben wird.

Der Begriff *Agency* bedeutet Handlungsmacht und verweist auf ein Konzept, mit dessen Hilfe die Frage des Verhältnisses von gegebener, unveränderlich erscheinender Struktur und diese Struktur potentiell transformierende Handlung ausgeleuchtet wird. Damit ist der Begriff „in sehr grundsätzlicher Weise mit den elementaren Fragen der Sozialwissenschaften verbunden, wer mit wem was in welcher Weise macht/machen kann, wessen Wirkung wem (dem Individuum, der Gesellschaft, anonymen Mächten etc.) zugerechnet werden kann und was in der Macht des Einzelnen steht (faktisch oder als Vorstellung)“ (Helfferich 2012: 10). „Agency“, so folgert Helfferich, ist damit „ein Grundbestandteil aller Konzepte, die erforschen oder erklären, wer oder was über welche Art von Handlungsmächtigkeit verfügt oder diese zugeschrieben bekommt bzw. als welchen und wessen Einwirkungen geschuldet etwas zu erklären ist“ (Helfferich 2012: 10). Die US-amerikanischen Soziolog_innen Emirbayer und Mische definieren Agency ganz allgemein als einen Prozess sozialer Gestaltung, der temporal eingebettet ist. Akteure vollziehen ihre Handlungen durch einen Blick in die Vergangenheit und damit verbundenen

delt wurde, zeigten sich unterschiedliche Interviewstile bzw. Umgangswege mit dieser Interaktion, die wiederum den Interviewverlauf beeinflusst haben können. Die unterschiedlichen Reaktionen auf zurückgespiegelte Fragen, Sprechpausen und rhetorische Fragen wurden jedoch bei der Interpretation des Datenmaterials immer mit reflektiert, indem auch das gesprochene Wort der Interviewerinnen immer Teil der Analyse war. 4) Alle drei Interviewer_innen hatten vor der Datenerhebungsphase dieses Projekts bereits Erfahrungen in der Interviewführung gesammelt. Sie waren daneben theoretisch geschult für diese Art der Kommunikation und hatten eine angemessene Haltung gegenüber den Befragten verinnerlicht.

habituell verankerten Routinen. Gleichzeitig nehmen sie die Zukunft in den Fokus und haben die Fähigkeit, verschiedene Handlungsmöglichkeiten und mögliche Folgen zu reflektieren. Darüber hinaus blicken sie in die Gegenwart und „kontextualisieren" dabei „vergangene Gewohnheiten und zukünftige Projekte unter Rücksichtnahme auf die Begrenzungen des Moments" (Emirbayer/Mische 2017: 139). Emirbayer und Mische vergleichen dies mit einem Akkord, d.h. heben auf unterschiedliche temporale Aspekte ab. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft – in der Metapher des Akkords sind das unterschiedliche Saiten – werden nahezu gleichzeitig gespielt und klingen daher wie ein Ton. In der Auswertungsmethode nach Kruse (2014) stellt die Analyse von Agency-Zuschreibungen eine zentrale Heuristik in den Positionierungen und Erzählungen von Interviewpartner_innen dar.

Die *Positionierungsanalyse* ist ein Ansatz, der die Ansätze der Konversationsanalyse und der Diskursanalyse verbinden soll (Kruse 2014: 510). Die Grundidee dahinter ist, dass alle sprachlichen Äußerungen stets mit „Selbst- und Fremdpositionierung und damit Beziehungsgestaltungen zwischen Kommunizierenden und dem sozialen Raum verbunden" sind, „wodurch ein diskursiver sozialer Raum reproduziert und konstituiert wird" (Kruse 2014: 511, Fußnote 87). Das Konzept der Positionierung hebt sich von jenem der Rolle ab, da Positionierungen je nach Situation von den Interaktionspartner_innen unterschiedlich gestaltet werden können (Langenhove/Harré 1998: 14). Ganz allgemein bezeichnet das Konzept der Positionierung

> „die diskursiven Praktiken, mit denen Menschen sich selbst und andere in sprachlichen Interaktionen aufeinander bezogen als Personen her- und darstellen, welche Attribute, Rollen, Eigenschaften und Motive sie mit ihren Handlungen in Anspruch nehmen und zuschreiben, die ihrerseits funktional für die lokale Identitätsher- und -darstellung im Gespräch sind" (Lucius-Hoene/Deppermann 2004: 168ff.).

Durch „Positionierungsaktivitäten" werden beständig

> „Identitätsaspekte beansprucht, akzeptiert, zurückgewiesen und ausgehandelt. Jede Positionierungsaktivität beeinflusst die folgenden Handlungsmöglichkeiten im Gespräch… Selbst- und Fremdpositionierung sind dabei verwoben: Indem ich für mich selbst in einer Interaktion bestimmte Identitätsaspekte reklamiere, weise ich auch meinem Interaktionspartner bestimmte Identitätsaspekte zu" (ebd.: 170ff.).

Eine Differenzierung des Konzeptes zwischen stillschweigender bzw. impliziter (tacit) und intentionaler Positionierung sowie erzwungener Selbst-Positionierung (Harré/Langenhove 1998: 26) ist für den Kontext dieser Studie relevant: Die Aufforderung zu einer Positionierung kann Harré und Langenhove zufolge von einer Person kommen, die eine bestimmte Institution, wie etwa die Gleichstellungsbeauftragte oder eine im Feld der Gleichstellungspolitik forschende Person repräsentiert. Eine solche Situation zwingt dann faktisch die andere Person, sich in einer bestimmten Art und Weise zu positionieren.

Wann immer Menschen miteinander kommunizieren, verwenden sie *Metaphern*, so der Grundsatz der Kognitionslinguistik nach Lakoff und Johnson (2011: 7). „Metaphérein“ ist griechisch und bedeutet (auf Deutsch) „anderswo hintragen“. Die Bedeutung von etwas, z.B. einem Gegenstand, einem abstrakten Konzept etc., wird mit Hilfe eines anderen betrachtet und verglichen (Kruse et al. 2011: 63). Dieses klassische und auf der Definition von Aristoteles beruhende Verständnis von Metaphern deckt jedoch nicht das ab, was das in den Sozialwissenschaften breit rezipierte und oben bereits angerissene Konzept von Lakoff und Johnson umfasst (Lakoff/Johnson 2011; vgl. Kruse et al. 2011). Die Autoren nehmen an, dass Metaphern unsere Sprache und damit unser Denken strukturieren, umgekehrt sei auch unser Denken in Metaphern organisiert. Denken, so eine weitere Prämisse, ist wesentliche Grundlage unseres Handelns (ebd.: 11ff.). Metaphern[69] fokussieren bestimmte Inhalte, blenden andere aus und sind Sinnbild für die verinnerlichten Werte und kognitiven Argumentationsmuster der Sprechenden (ebd.: 18). Eine wichtige, wenn nicht gar die zentrale Funktion von Metaphern ist es z.B., „Unbekanntes in Begriffen von Bekanntem bzw. Abstraktes in Begriffen von weniger Abstraktem auszudrücken“ (Kruse et al. 2011: 88). Eine zentrale Funktion ist die Reduktion von Komplexität, indem sie „Eigenschaften eines Gegenstandes auf einen anderen Gegenstand“ projizieren. So würden z.B. „abstrakte Phänomene wie Zeit, Leben oder Theorie“ mit Eigenschaften versehen, die das Verständnis der Bedeutung der Konzepte erleichtern (Kruse et. 2011: 65). Metaphern übernehmen nicht nur im Alltag, sondern auch in der Wissenschaft eine zentrale Funktion, indem sie ein „Wechselspiel zwischen Erfahrung und Sprache (und damit einen Zugang zu ‚Welt‘) erleichtern“ (ebd.: 89). Im Vordergrund der Metapherntheorie nach Lakoff und Johnson stehen damit „nicht die Stilfigur und ihre grammatikalische Funktion“ von Metaphern „im Vordergrund, sondern deren Funktion für die Konstruktion von Realität“ (Kruse et al. 2011: 64). Die Entscheidung darüber, was eine Metapher ist, entscheiden die Forschenden. Sie begründen ihre Auswahl auf Basis der Fragestellung und ihres Forschungsgegenstands und belegen ihre Interpretation anhand von Textstellen (ebd.: 84).

Mit Hilfe dieses komplexen Forschungsdesigns konnten im Rahmen der vorliegenden Studie empirische Ergebnisse gewonnen werden, die nun im Teil B dieses Buchs ausführlich dargestellt werden.

69 Lakoff und Johnson differenzieren zwischen verschiedenen Arten von Metaphern: Orientierungsmetaphern, Strukturmetaphern, Ontologische Metaphern, Personifikationen und Metonymien.

Teil B: Verfügbares und berichtetes gleichstellungspolitisches Wissen und Maßnahmen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele an Hochschulen

5 Modul I – (Gleichstellungs-)Mapping: Systematische Gesamtbetrachtung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Programme zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele

Gleichstellungspolitik, verstanden als ein umfassendes gesetzlich reguliertes „Maßnahmenportfolio, das zur Förderung der Chancengleichheit […] dient“ (Trenkmann 2017: 11) und Teil des politischen und gesellschaftlichen Handelns ist, ist vielschichtig und komplex. Sie kombiniert Gesetze, Rechtsprechung, Empfehlungen sowie Anreize (*Nudging*) und basiert auf dem Zusammenspiel vieler Akteure. Charakteristisch ist ein unübersichtliches Nebeneinander von Regelungen, Initiativen auf unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen Ebenen. Vielfach sind dabei das stark verbindliche *hard law*[70] Regelungen und das schwächer verbindliche *soft law*[71] auf die gleichen Ziele ausgerichtet.

Die folgenden Kapitel widmen sich vor diesem Hintergrund einem Gleichstellungs-Mapping, d.h. einer Art Kartierung bestehender rechtlicher Normen, Programme und Maßnahmen zur Gleichstellung auf vier Ebenen. Skizziert werden 1. der allgemeine Gleichstellungsrahmen der EU-Ebene, 2. der allgemeine Gleichstellungsrahmen der Bundesebene, 3. der allgemeine Gleichstellungsrahmen der Landesebene (konkret des Bundeslandes NRW), 4. die gleichstellungsbezogenen Programme der vier im späteren Verlauf exemplarisch untersuchten NRW-Universitäten. Das Ziel kann allerdings keine vollständige Aufnahme aller (potentiell) relevanter Gesetze, Regelungen und Maßnahmen sein. Vielmehr geht es darum, die Komplexität des Politikfeldes

70 Unter hard law verstehen wir hier gesetzliche Regelungen und andere bindende Vorgaben, die eine Auswirkung auf Gleichstellungspolitik an Hochschulen haben können.

71 Unter soft law subsumieren wir – bei einer weiten Auslegung des Begriffs – Empfehlungen, Programme oder Initiativen zu Gleichstellung, die zwar nicht rechtlich bindend sind, dennoch als verbindlich empfunden werden (können) oder denen durch Vereinbarungen und Selbstverpflichtung trotzdem nachgegangen wird.

Gleichstellung im politischen Mehrebenensystem sichtbar zu machen. Damit soll herausgearbeitet werden, wie das Politikfeld Gleichstellung konstituiert ist, welches das Gleichstellungshandeln an Hochschulen und damit auch den Handlungsrahmen von Professor_innen grundsätzlich beeinflusst – bzw. beeinflussen kann. Auch wenn selbstverständlich nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle relevanten Gesetze und Programme den Professoren und Professorinnen bekannt sind, verdeutlicht das Mapping doch zugleich auch, welche Wissensbestände sie haben und in ihr Handeln einbeziehen *könnten*. Der rechtliche Rahmen, in dem Gleichstellungspolitik stattfindet, ist eine wichtige Grundlage für die Qualität von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen (Schultz et al. 2018: 425). So kann ein präzise formulierter Gesetzestext die Arbeit der Akteure unterstützen und dazu beitragen, dass neue Strukturen und gleichstellungsfördernde Maßnahmen an Hochschulen implementiert werden, was einen Bewusstseinswandel der Hochschulangehörigen anregen könnte. Im Mittelpunkt der Analyse des Politikfelds Gleichstellung stehen dabei weniger die Prozesse, die zu einer entsprechenden Norm oder einem Programm geführt haben, sondern vielmehr die Ergebnisse (Outcome) dieser Prozesse mit ihren wesentlichen Inhalten und Zielvorgaben.

Um die Komplexität der Gleichstellungspolitik im Mehrebenensystem sichtbar zu machen, wird der in Kapitel 3.2 vorgestellte Multilevel-Governance Ansatz als Analyserahmen herangezogen. Dabei werden auch ausgewählte gleichstellungspolitisch relevante Programme und Initiativen dargestellt, mit denen nicht-staatliche Akteure (wie z.B. die DFG) den Gleichstellungsprozess zu beeinflussen versuchen. Mit der folgenden Analyse wird also der umfassende Rahmen vorgestellt, in dem sich die interviewten Professorinnen und Professoren bewegen und handeln. Die systematische Zusammenschau gleichstellungspolitisch relevanter Instrumentarien ermöglicht es, die komplexen Herausforderungen für Wissenschaftsakteure sichtbar zu machen und zeigt den Hintergrund auf, vor dem ihre Aussagen reflektiert und eingeordnet werden sollten.

Die Orientierung in dem institutionellen Konglomerat von Gesetzen, Zuständigkeiten und handlungsmächtigen Akteuren verlangt selbst Gleichstellungsexpert_innen hohe fachliche Kompetenzen ab, wie auch die Bereitschaft, gängige Normen, Wertvorstellungen, Verhaltensmuster und stereotype Geschlechterbilder zu reflektieren. Dies gilt erst recht für die hochschulischen Akteure, die vor der Herausforderung stehen, Gleichstellung in der Hochschule gesetzeskonform und unterschiedlichen individuellen oder akteursspezifischen Ansprüchen entsprechend sicherzustellen. Dabei ist keineswegs nur an die professionellen Gleichstellungsakteure – insbesondere die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragen der Hochschulen und ihre Teams – zu denken. Eine Schlüsselrolle kommt den in dieser Studie fokussierten Professor_innen zu, da sie in all ihren hochschulischen Kernaufgaben – in der Forschung (z.B. in ihrer Funktion als Führungskräfte), in der Lehre (bspw. hinsichtlich

der Ansprüche an eine gender- und diversitygerechte Didaktik), aber auch in der Selbstverwaltung (in Gremien, Berufungskommissionen etc.) mit der Erwartung konfrontiert sind, Geschlechtergerechtigkeit zu beachten und Gleichstellung zu fördern. Die Orientierungen und das gleichstellungsbezogene Handeln der Professor_innen unterscheiden sich dabei stark von denen der qua Amt für Gleichstellung zuständigen Akteure, so die Annahme. Dies ergibt sich nicht nur aus den unterschiedlichen Aufgaben im System Hochschule. Vielmehr kann das Thema Gleichstellung z.B. im Zuge der Besetzung einer Professur als mehr oder weniger (oder auch gar nicht) handlungsrelevant erachtet werden.

Bedeutsam hierfür dürfte sein, dass die gleichstellungspolitischen Erwartungen, die an Professorinnen und Professoren herangetragen werden, nicht nur auf unterschiedliche Normen und Wertvorstellungen in der Zielgruppe treffen, sondern auch auf unterschiedliche Ausprägungen von Geschlechter- und Gleichstellungswissen. Die Leitfrage für die folgende Analyse lautet folglich: Welche gleichstellungpolitischen Regelungen und Programme existieren, an denen sich Professor_innen orientieren können und die den Rahmen bilden, in dem sie sich – bewusst oder unbewusst – bewegen?

5.1 Der allgemeine gleichstellungspolitische Rahmen der Europäischen Union

Um die Gesetze und Richtlinien im Mehrebenensystem der EU nachvollziehen zu können ist es sinnvoll, zunächst die Normenhierarchie in der europäischen Rechtsordnung zu skizzieren. Härtel (2006: 311) erläutert, dass der Stufenbau bzw. die Rangordnung auf der Vorrangregel (lex-superior-Regel) basiert. Diese Regel besteht auf Grundlage des Kohärenzprinzips, das eine widerspruchsfreie Normgebung verlangt und wiederum auf das Rechtsstaatsprinzip zurückgeht, „das in der Union wie in den Mitgliedsstaaten zu den tragenden Säulen der Verfassung gehört“ (ebd.: 312)[72]. Die lex-superior-Regel wirkt im Kontext der Hierarchie innerhalb des Unionsrechts so, dass dem primären Unionsrecht (Völkerrecht) Vorrang vor dem sekundären Unionsrecht gewährt werden muss. Die Verträge und Protokolle (samt Anhängen) des EUV[73] und AEUV[74] sowie der GRC[75] – kurzum die völkerrechtlichen Verträge – bilden das primäre Unionsrecht, wohingegen das von den EU-Organen erlassene

72 Daneben führt Härtel aus, dass als Konfliktlösungsregel noch die Kollisionsregel existiert, wonach die Spezielle der Allgemeinen Regel vorgehe und jene, dass spätere Regeln den früheren vorgehen (ebd.).

73 Die Abkürzung EUV steht für den Vertrag über die Europäische Union.

74 AEUV bedeutet Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

75 Die Abkürzung GRC steht für die EU-Grundrechtecharta.

Recht das sekundäre Recht bildet (Dederer/Schweitzer 2016: 161). Daraus folgt im Hinblick auf die Normhierarchie der EU und im Kontext von Gleichstellung folgende Rangfolge: 1. gilt der Vertrag über die Europäische Union (EUV) gleichrangig mit dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC). 2. Nachrangig sind demgegenüber die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU. Zentral ist dabei, dass die Gleichbehandlungsrichtlinien zwar das Sekundärrecht der EU bilden, jedoch hinsichtlich ihres Grades an rechtlicher Verbindlichkeit für die Mitgliedsstaaten nicht das ‚Menü à la carte' darstellen, sondern bei Nichtumsetzung Sanktionen[76] folgen.

Was inhaltlich in den jeweiligen Verträgen und in der Charta in Bezug auf Gleichstellung geregelt ist und was die erlassenen EU-Gleichbehandlungsrichtlinien beinhalten, wird in den nächsten Abschnitten thematisiert[77].

5.1.1 Vertrag über die Europäische Union (EUV), Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und EU-Grundrechtecharte (GRC) als primäres Unionsrecht

Der *EUV*, abgeschlossen am 07.02.1992 in Maastricht, ist auch als Vertrag von Maastricht bekannt und stellt einen der Gründungsverträge der heutigen EU dar[78]. In diesem Gründungsvertrag dokumentiert sich ein normatives Konzept von Geschlechtergleichstellung auf der EU-Ebene (Möhle 2008: 3688), indem eine formale Gleichstellung der Geschlechter vor dem Gesetz sowie eine Verteilungsgerechtigkeit insbesondere im Bereich Lohngleichheit und Gleichstellung am Arbeitsplatz anvisiert wurden. Dies erschließt sich aus einem dem Vertrag anhängigen Protokoll. Dort wird in Art. 2 Abs. 1 unter Punkt vier als Ziel die „Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz" genannt (EUV 1992: 198). Der EUV erfuhr mehrere Änderungen durch den Vertrag von Amsterdam 1997, den Vertrag von Nizza 2001 und den Vertrag von Lissabon 2007.

76 Diese Sanktionen sind finanzieller Natur und werden von der Kommission vorgeschlagen, die sich bei der Höhe an drei Kriterien orientiert (Europäische Kommission 2019). "Der im Urteil des Gerichtshofs festgesetzte Betrag kann vom Vorschlag der Kommission abweichen" (ebd.). Im Kontext von Gleichstellung war eine solche Sanktionierung ausschlaggebend dafür, dass in Deutschland das AGG zustande kam, das als Implementation der Antirassismusrichtlinie der EU betrachtet werden kann.

77 In dieser Studie wird das Primärrecht der EU als Hintergrundfolie verstanden und nicht in den konkreten Analyseprozess mit einbezogen. In Bezug auf das Zustandekommen gibt es jedoch bereits Ausarbeitungen, siehe Geiger et al. (2010) sowie Streinz (2011).

78 Diese Analyse beginnt in der Historie der EU erst ab dem EUV Vertrag. Aus dem diesem vorgängigen EG-Vertrag ist nur der Artikel 119 im Kontext der hiesigen Analyse von Bedeutung, der „gleichen Lohn für gleiche Arbeit" rechtlich festschrieb (Klein 2013: 69).

Als wichtiger Wendepunkt im Kontext von Gleichstellungspolitik auf der EU-Ebene gilt der Vertrag von Amsterdam (Müller 2007: 62). Mit diesem Vertrag, konkret mit den Artikeln 2, 3, 13, 137, 141 und 251, wurde die Verpflichtung geschaffen, Gleichstellungspolitik, die sich bis dato vorrangig auf den Bereich Beschäftigung richtete, auszuweiten und zu einer Gemeinschaftsaufgabe zu machen (ebd.). Insbesondere Art. 3 Abs. 2 ist darüber hinaus für die Gleichstellungspolitik relevant, da hier – wenn auch begrifflich noch nicht explizit – Gender Mainstreaming rechtlich verankert wurde. Möhle (2008) bilanziert diese Phase der Gleichstellungspolitik mit Fuhrmann (2005) folgendermaßen: „Die in den ersten vier Phasen[79] erkennbare Marginalität der Geschlechterpolitik verschwand schlagartig ab Mitte der 90er Jahre, als nach heftigen Diskussionen das Konzept des Gender Mainstreaming implementiert wurde“ (Möhle 2008: 3688).

Die im Kontext dieser Studie relevanten Art. 2 und 3 Abs. 3 EUV zielen in der heute bestehenden Form in erster Linie drauf ab, dass Care-Arbeit besser honoriert, Diskriminierung aller Art bekämpft wird und rechtliche Normen aufbauend auf dem Ernährermodell geändert und angepasst werden, da sie sich negativ auf eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in Familien und/oder Paarbeziehungen auswirken können (Klein 2013: 33; BMFSFJ 2017: 99).

Der zweite Gründungsvertag der EU, der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, kurz AEUV, trat unter seinem heutigen Namen 2009 in Kraft[80]. Dieser Vertrag regelt im Kontext von Gleichstellung in Art. 8 AEUV, dass die EU bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirken muss, „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (auch bekannt unter der Bezeichnung Gender-Mainstreaming)“ (Amtsblatt Europäische Union 2012). Darüber hinaus legt der AEUV in Artikel 19 Abs. 1 fest:

> „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen der Verträge kann der Rat im Rahmen der durch die Verträge auf die Union übertragenen Zuständigkeiten gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren und nach Zustimmung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“ (Art. 19 AEUV, ex-Artikel 13 EGV).

79 Fuhrmann (2005) und Klein (2013) machen verschiedene Phasen in der Gleichstellungspolitik der EU aus. Während bis zu den 1990er Jahren Gleichstellung eine eher marginale Rolle spielt auf der Agenda der EU, aber Anfang der 1990er zumindest Präzisierung erfährt, erhält sie in den 1990ern einen enormen Aufschwung, der sich in einer Institutionalisierung niederschlägt (Klein 2013: 69). In den Jahren danach zeigte sich dann eine Doppelstrategie, wonach eine Veränderung der Rollenmodelle angestrebt wurde und Gleichstellung zu Diversity ausgeweitet wurde (ebd.).

80 Ursprünglich geht auch er auf den 1957 in Rom abgeschlossenen Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EG-Vertrag) zurück (Appel 2016: 142).

Durch den hier gebrauchten Wortlaut entsteht die Möglichkeit der EU, auch positive Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts vornehmen zu können, wie beispielsweise das Festlegen einer Geschlechterquote in bestimmten Bereichen. Dieser Artikel befugt also die „Mitgliedsstaaten zur Vornahme sogenannter *positiver Diskriminierung (affirmative actions[81])* im Arbeits- und Berufsleben" (Schöbener 2019: [1655]). Als weiterer relevanter Artikel des AEUV im Kontext von Gleichstellung ist der Art. 156 AEUV zu nennen, der dem Gender Pay Gap entgegenwirken soll und sich konkret an die Mitgliedsstaaten der EU richtet. Diese müssen nach Abs. 1 des Artikels die „Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit" sicherstellen (Art. 156 Abs. 1 AEUV). Damit lässt sich bilanzierend feststellen, dass bereits in den Gründungsverträgen der EU, besonders seit 1992, Gleichberechtigung festgeschrieben wurde.

Schließlich ist im Kontext von Primärrecht der Union und in Bezug auf Gleichstellung noch die *Grundrechtecharta der Union* (GRC) zu nennen. Diese ist seit 2009, zusammen mit dem Vertrag von Lissabon, rechtsverbindlich und definiert jene Rechte und Freiheiten der Menschen, die in der EU leben (Europäisches Parlament, Verbindungsbüro in Deutschland, 2019). Die Charta basieren im Wesentlichen auf der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK[82]) sowie den Gründungsverträgen der EU. Im Kontext von

81 Dieser Begriff wurde im Zuge der Bürgerrechtsbewegung der 1960er und 1970er Jahre geprägt und zielt darauf ab, durch Maßnahmen der so genannten positiven Diskriminierung marginalisierten Gruppen Vorteile zu ermöglichen, um damit mittel- und langfristig bestehenden Diskriminierungen, v.a. im Hinblick auf Hautfarbe und Geschlecht, entgegenzuwirken (Hipp 2016: 47). Im deutschsprachigen Kontext werden entsprechende Maßnahmen, darunter fallen etwa Quotierungen, dem „kompensatorischen Recht" zugeordnet. Dies sind Maßnahmen, die „dazu beitragen sollen, die Ergebnisse der Benachteiligung von Frauen aufzufangen, wie z.B. Quotenregelungen zur Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen" (Cordes 2010: 925). Damit geht eine „Umverteilung von gesellschaftlichen Ressourcen" (ebd.: 925) einher. Nach Benda (1986, zitiert nach Cordes) ist die rechtliche Zulässigkeit solcher Normen unstrittig, solange es sich um Maßnahmen zur Aufhebung der strukturellen Benachteiligung von Frauen handelt. Jedoch werde es „problematisch, wenn eine solche ausgleichende Maßnahme mit dem individuellen Grundrecht (eines Mannes) auf Gleichbehandlung nach Art. 3 Abs. 3 GG kollidiert" (Cordes 2010: 925).

82 „Die ‚Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten' ist am 4. November 1950 in Rom vom Ministerkomitee des Europarats beschlossen worden" (Europäische Menschenrechtskonvention 2019). Die unterzeichnenden Staaten (alle 47 Mitgliedsstaaten des Europarates) verpflichten sich damit, Menschen in ihrer Hoheitsgewalt bestimmte Rechte und Freiheiten zu gewährleisten (ebd.). Damit ist zwar die EU selbst nicht Mitglied der EMRK, aber dafür alle ihre Mitgliedsstaaten. Für die Einhaltung und damit auch Sanktionierung bei Nichteinhaltung der Menschenrechte sorgt der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). Die Grundrechte und 14 Zusatzprotokolle der EMRK sind heute in Art. 6 Abs. 3 EUV verankert und können damit als Teil des Primärrechts bezeichnet werden. Immer wieder wird seit Jahren über einen EU-Beitritt debattiert, denn dieser ist in Art. 6 Abs. 2 festgeschrieben. Dass die EU noch nicht beigetreten ist, liegt daran, dass der EuGH „schwere Bedenken gegenüber dem Entwurf des Beitrittsübereinkommens geäußert […] [hat und] er einen Beitritt in der von der EU geplanten Form für unvereinbar mit den

Gleichstellung sind dabei drei Artikel relevant: Art. 20 GRC, der die Gleichheit vor dem Gesetz festlegt, Art. 21 GRC, der das Verbot von Diskriminierungen enthält (BMFSFJ 2017: 80), sowie Art. 23 GRC, in dem die Gleichheit von Männern und Frauen festgesetzt wurde (ebd.: 272).

Es lässt sich folglich feststellen, dass ein Teil des EU-Rechts sich direkt auf den Handlungsrahmen von Professor_innen an Hochschulen niederschlägt, wie die Festschreibung von Gender Mainstreaming, indem hier alle Akteure auf allen nachrangigen Ebenen bezüglich der Umsetzung und Implementierung der Ziele angesprochen sind.

5.1.2 Die Gleichbehandlungsrichtlinien als Sekundärrecht der Union

Dem Primärrecht der Union nachgeordnet sind die Gleichbehandlungsrichtlinien der EU. Sie stellen im Kontext von Gleichstellungspolitik das Sekundärrecht der EU dar. Die vier[83] Gleichbehandlungsrichtlinien der EU, die sich an alle Mitgliedsstaaten richten, stützen sich auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Art. 13. „Die Richtlinien geben in ihrem jeweiligen Geltungsbereich Definitionen für die unterschiedlichen Arten von Diskriminierung vor und verpflichten u.a. zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot sowie zur Beweiserleichterung für die Betroffenen" (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019).
Die vier Gleichbehandlungsrichtlinien umfassen:

- Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (sogenannte Antirassismusrichtlinie);

unionsrechtlichen Vorschriften halte. Ein wichtiger Kritikpunkt sei, dass sich der EuGH in Falle eines Beitritts zur EMRK den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte unterwerfen müsse" (Deutscher Bundestag 2015).

83 Seit den 1970er Jahren wurden 13 Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung verabschiedet. Diese wurden im Laufe der Jahrzehnte modernisiert und zusammengefasst, so dass heute nur noch vier Richtlinien bestehen, in denen die Inhalte überarbeitet und zusammengeführt wurden (Cavaghan 2015). Cavaghan bilanziert die Entwicklung indem sie anmerkt, dass es seit 2014 einen Umbruch in der Geschlechterpolitik der EU gegeben habe. Diesen macht sie an der Ablehnung eines Gleichstellungsberichts durch das Europäische Parlament fest. „Bis dahin hatte sich die EU als unangefochtener Wegbereiter für Geschlechtergleichstellung hervorgetan und immer weiterentwickelte und fortschrittlichere Geschlechterpolitiken seit ihrer Gründung in den 1950er Jahren verabschiedet und entsprechend umgesetzt. Unter den Institutionen der EU war das EP oft ein Vorreiter und drängte auf die progressivsten Geschlechtergleichstellungspolitiken" (ebd.).

- Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (sogenannte Rahmenrichtlinie Beschäftigung);
- Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Zusammenführung der sogenannten Gender-Richtlinie und anderer Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen);
- Richtlinie 2004/113/EG zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (ADS o.J: o.S.).

Die Richtlinien wirken als Rahmengesetze nicht unmittelbar, sondern verpflichten vielmehr die Gesetzgeber der Mitgliedstaaten der EU, innerhalb einer gesetzten Frist nationale Gesetze zu erlassen, die das umsetzen sollen, was die Richtlinie als Ziel und Zweck vorschreibt (Informationsplattform humanrights 2014). Folglich sind die Gleichbehandlungsrichtlinien für alle Mitgliederstaaten von großer Bedeutung, da eine umgehende Umsetzung in die jeweiligen Gesetzgebungen[84] gefordert wird und eine zeitliche Frist zur Umsetzung gegeben ist. Kommt ein Mitgliedsstaat den Aufforderungen der Richtlinien nicht nach, folgen rechtliche Konsequenzen. Wie eine Sanktionierung in diesem Zusammenhang aussieht, erfuhr Deutschland durch zwei Vertragsverletzungsklagen der Europäischen Kommission gegen die Bundesrepublik wegen Nichtumsetzung der Antirassismusrichtlinie (Richtlinie 2000/43/EG) in der gesetzten Frist[85].

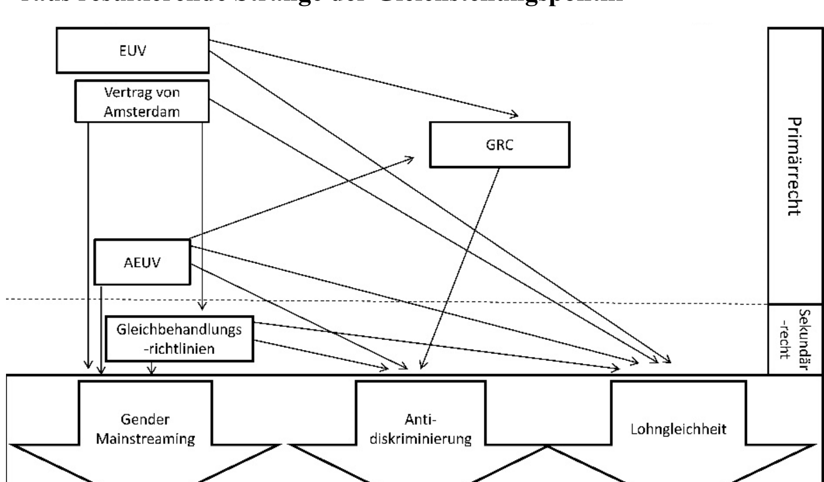
Die genannten maßgebenden Entwicklungen auf EU-Ebene, welche die *Gleichstellungsrichtlinien* hervorgebracht haben, münden aktuell in drei Hauptsträngen[86] europäischer Gleichstellungspolitik: Lohngleichheit, Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung. Rechtliche Basis ist, wie erläutert, das hard law auf EU-Ebene, wie in *Abbildung 5-1* zusammenfassend grafisch dargestellt wird.

84 Deutschland konkretisierte die Forderung aus den vier Gleichbehandlungsrichtlinien durch die Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006, welches Diskriminierung nicht nur unterbinden soll, sondern gänzlich zu beseitigen versucht.

85 Die Richtlinien hatten unterschiedliche Umsetzungsfristen. Die Frist für die Richtlinie 2000/43/EG war der 19.07.2003 (Selig 2010: 19).

86 Nach Klein (2013).

Abbildung 5-1: **Gleichstellungsrelevante Gesetze auf EU-Ebene und daraus resultierende Stränge der Gleichstellungspolitik**



Quelle: Eigene Darstellung.

Wie auch rechtliche Normen muss Gleichstellungspolitik, um wirksam zu werden, in konkrete Maßnahmen und Programme übersetzt werden. Dabei zeigt sich, dass der Grundsatz *Lohngleichheit* bzw. gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nicht überall implementiert ist. Ursächlich dafür ist die unscharfe begriffliche Definition von ‚gleicher' Arbeit oder ‚gleicher' Bezahlung. Offen bleibt in diesem Kontext an einigen Stellen, welche Leistungen in Betracht gezogen werden, wenn von Entgelt gesprochen wird. Daher wird im Einzelfall vom EuGH geprüft, ob es sich tatsächlich um eine *gleichwertige* Tätigkeit handelt (Klein 2013: 69f).

Beim *Gender Mainstreaming*-Ansatz geht es darum, materielle und immaterielle Ressourcen wie z.B. Geld und Zeit gerecht zwischen den Geschlechtern aufzuteilen (Klein 2013: 112f.). Ausgangspunkt der Bemühungen in dieser Richtung ist die Verstetigung von Gender Mainstreaming durch die vierte UN-Weltfrauenkonferenz in Peking. Hier wurden die teilnehmenden Staatsvertreter_innen aufgefordert, „geschlechterspezifische Belange in die Konzeptionen von Politik und Programmen einzubeziehen" (Klein 2013: 85ff.). Gen-

der Mainstreaming ist offiziell seit dem Amsterdamer Vertrag erklärtes gleichstellungspolitisches Ziel der EU (ADS o.J: o.S.). Die Tendenz zu mehr Gleichstellungpolitik in allen EU-Institutionen in dieser Phase ist somit erkennbar, es reicht nicht mehr aus, eine ‚reine' Frauenförderung zu betreiben. Politisch und gesellschaftlich gewollt ist die Implementierung einer ganzheitlichen Gleichstellungsstrategie auf allen Ebenen, in der Politik, in Unternehmen, in öffentlichen Institutionen usw. Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in Unternehmen oder Institutionen beinhaltet folglich die Auseinandersetzung aller Akteure mit dem Thema Gleichstellung. Die Strategie soll top-down umgesetzt werden, richtet sich also vornehmlich an die Führungsebenen in Organisationen (hier: Hochschulleitungen), die entsprechende Strukturen schaffen müssen, um für andere Akteure wie Professor_innen eine Ausgangssituation zu schaffen, welche eine Umsetzung möglich macht. Zu Beginn der 2000er Jahre gab es auf Bundes- und Landesebene in Deutschland Strategien, um Gender Mainstreaming zu realisieren (Kergel/Heidkamp-Kergel 2018: 186). Jedoch lässt sich nun, rund zwei Jahrzehnte später, feststellen, dass die Umsetzung dieses Konzepts nur in sehr geringem Maße gelungen ist. Als ein Grund wird das Top-down-Prinzip und das fehlende politische Commitment angeführt (Cricic 2016: 128). Dennoch sollte die Bedeutung von Gender Mainstreaming nicht herabgesetzt werden, denn dieses Konzept, so formuliert es Kamphans (2014: 45f.), spielte in der deutschen Forschungsförderung eine relevante Rolle und spiegelt sich im Wesentlichen in der inhaltlichen Ausgestaltung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) der DFG wieder (Ausführungen dazu folgen an späterer Stelle, Kapitel 5.2.5.6). Damit kann Gender Mainstreaming zumindest als starker Impuls beschrieben werden, der Gleichstellung im Politikfeld Wissenschaft indirekt erreicht hat. Es zeigt sich außerdem, dass eine umfassende Gleichstellungsstrategie Vorteile bringen kann, da Gleichstellungsfragen in Bereichen vorkommen, die vermeintlich wenig mit Frauenförderung zu tun haben, wie Budgetierung, Controlling etc. Gleichstellung würde erst dann tatsächlich als *Gleichstellung der Geschlechter* verstanden werden, wenn sie nicht nur die Einbindung der Frauen in die Erwerbsarbeit, sondern auch die Einbindung der Männer in die Care-Arbeit ausreichend mitberücksichtigt (Klein 2013: 139f.).

Bei dem dritten politischen Hauptstrang im Kontext von Gleichstellung in der EU, dem Gebot der *Antidiskriminierung* aufgrund des Geschlechts, bedarf es der Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. Unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn direkt das Geschlecht einer Person als Grund für die Benachteiligung angegeben werden könnte, bspw., wenn Männer als Erzieher aufgrund des Geschlechts nicht eingestellt werden würden o.Ä. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor

„wenn scheinbar merkmalsneutrale Regelungen, Politiken oder Praktiken in der Praxis ein Geschlecht stärker als das andere treffen, […] wenn Teilzeitarbeit im Vergleich zu Vollzeit

schlechter bezahlt wird, denn Teilzeitarbeit wird von Frauen häufiger ausgeübt als von Männern“ (BMFSFJ 2017: 80).

Das Erreichen der selbst proklamierten Ziele hat in der Geschichte der EU nicht immer eine vorrangige Rolle gespielt. So kritisiert Klammer (2018: 43), dass „Gleichstellung der Geschlechter“ ein Thema „für gute Zeiten“ sei und oft aufgrund anderer Themen nicht prioritär behandelt werde. Andererseits, wie bereits Lewis (1992), Leitner (2004), Klein (2009 und 2013) und Klammer (2018) in ihren Arbeiten darstellen, trägt die EU mit ihren Programmen und Strategien sowie gesetzlichen Richtlinien dazu bei, dass Geschlechtergleichheit nicht von der Agenda der Staatsregierungen verschwindet. Daneben hat vor allem der Europäische Gerichtshof über viele Jahre durch seine Urteile immer wieder Gleichstellungsvorgaben Nachdruck verliehen.

5.1.3 Ausgewählte gleichstellungsrelevante Programme und Maßnahmen auf der der EU-Ebene

Neben bindenden Gesetzen hat die EU im Laufe der Zeit zahlreiche Programme und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter implementiert, die dem „soft law“ zugerechnet werden können. Mit Schwarze kann „soft law“ als Normbefehl verstanden werden, dessen Geltungskraft, nicht jedoch Reichweite reduziert ist (Schwarze 2011: 3). Dies bedeutet, dass soft law zwar einem Rechtsakt entspricht, jedoch ohne dabei einen Gesetzescharakter zu haben und hoheitlich sanktioniert werden zu können. Nichtsdestotrotz können auf einen erlassenen Rechtsakt, wie z.B. einer Verordnung, wirtschaftliche Sanktionen anderer Staaten folgen. „Eine (nicht hoheitliche) Sanktionierbarkeit kann darin bestehen, dass eine Regelverletzung zum Teilnehmerausschluss, zu wirtschaftlichen Sanktionen, – wie dem Abbruch von Geschäftsbeziehungen -, zum Reputationsverlust oder gar zur Ächtung in der betroffenen Gemeinschaft führt“ (Hoffmann-Riem 2012: 596). Durch diese Möglichkeit erhält das soft law seine Wirkungstauglichkeit. Im Folgenden werden einige dieser Initiativen auf EU-Ebene exemplarisch beleuchtet.

5.1.3.1 Social Investment Package

Das Social Investment Package (Sozialinvestitionspaket, SIP) wurde 2013 von der EU beschlossen. Es besteht aus fünf integrierten Säulen (Klammer 2018: 41). Beim SIP geht es, wie der Begriff Paket schon andeutet, um ein eine größere Menge von strategischen Möglichkeiten, die es Menschen erlauben sollen, „ihre Fähigkeiten und Qualifikationen zu verbessern und sich uneingeschränkt am Arbeits- und Gesellschaftsleben zu beteiligen“ (Europäische Kommission 2019a). Acht Zielgruppen werden von der EU genannt, die vom SIP profitieren können: 1. Kinder und junge Menschen, 2. Arbeitssuchende, 3.

Frauen, 4. ältere Menschen, 5. Menschen mit Behinderung, 6. Obdachlose, 7. Arbeitgeber und 8. die Gesellschaft (ebd.). Wie Klammer (2018) herausarbeitet, offenbart sich hier als durchgängig dominierende Ausrichtung die „Aktivierung für den Arbeitsmarkt über den Lebenslauf" (ebd.). Hierbei werden erwachsene Frauen und Männer vorrangig als Erwerbstätige im Sinne des „adult worker model" fokussiert (Lewis 2004). Auf diese Weise wird auch der Ausbau der Kinderbetreuung als Strategie verfolgt, jedoch weniger in Hinblick auf den grundsätzlichen Betreuungsanspruch, sondern vielmehr im Zusammenhang von „one of the most important obstacles for women's labour market participation" (ebd. 42). Unausgesprochene Zielvorstellung ist hier der „zero drag employee" (Hochschild 1997), den keinerlei lebensweltliche Anforderungen von der Erwerbsarbeit abhalten. Damit kann das Social Investment Package als eine soft law-Maßnahme bezeichnet werden, die Gleichstellung eher als Nebeneffekt intendiert. Augenfällig ist der Widerspruch zwischen Wirtschaftlichkeit und Gerechtigkeit. Die Idee der Geschlechtergleichstellung scheint dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit nachgeordnet zu sein.

5.1.3.2 Employment Guidelines

Während das Social Investment Package eher indirekt Gleichstellung fördert, weisen die seit 2015 bestehenden „employment guidelines" als jüngste Beschäftigungsleitlinien der EU direkte Bezüge zum Thema Geschlechtergleichstellung auf (Klammer 2018: 42). Hierauf zielt insbesondere die achte Leitlinie ab („fostering social inclusion, combatting poverty and promoting equal opportunities"). In dieser wird festgeschrieben: „Member states should modernise social protection systems to provide effective, efficient and adequate protection throughout all stages of an individual's life (…) promoting equal opportunities, including for women and men, and addressing inequalitites" (Europäische Kommission 2015, zitiert nach Klammer 2018: 42). Allerdings spielt auch hier das Motiv der Arbeitsmarktintegration eine zentrale Rolle. Das erklärte Hauptziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist nämlich „die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen in der gesamten EU" (Europäische Kommission 2019b).

5.1.3.3 EU Gender Action Plan

Die Liste der Gleichstellungsinitativen, Maßnahmen und Programme auf EU-Ebene ist lang und kann an dieser Stelle nur exemplarisch beleuchtet werden. Wissenschaftliche Analysen, u.a. von Watkins et al. (2015) für den Zeitraum 2010-2015, haben allerdings Mängel in der „institutionellen Architektur" (Klammer 2018: 43) der EU-Gleichstellungsstrategien festgestellt. Die diagnostizierten strukturellen Unzulänglichkeiten beziehen sich dabei vor allem

auf die „unverbindliche Berichtslegung und die fehlende Einbindung von Geschlechteraspekten in allgemeine Monitoring-Prozesse und Evaluationen“ (ebd.). Auf der institutionellen Ebene der EU blieben diese gestalterischen Missstände vieler Initiativen und Programme nicht unbemerkt und so folgte 2017 die Formulierung des EU Gender Action Plans (deutsch: EU-Aktionsplan für die Gleichstellung). Dieser hat zum Ziel, „die Geschlechtergleichstellung und die Rolle von Frauen im Bereich des auswärtigen Handelns der EU zu stärken“ (Europäischer Rat 2018). In diesem Plan wurden strengere Berichtspflichten festgeschrieben, um die Durchsetzungsfähigkeit der Programme zu verbessern. Daneben betonte der Europäische Rat, der den Gender Action Plan annahm, dass „bisherige Errungenschaften […] bewahrt und vor jeglichen Abbau und gegen jegliche Rückschläge geschützt werden“ müssen (Rat der Europäischen Union 2018: 3). Daneben wird betont, dass die Europäische Kommission ihre Anstrengungen „wesentlich verstärken“ (ebd.: 4) müsse, damit das Ziel des EU-Aktionsplans, Gleichstellung der Geschlechter bei 85% aller neuen EU-Initiativen bis 2020 zu realisieren, erreicht werden könne (ebd.).

5.1.3.4 Das Forschungsprogramm Horizon 2020

Als ein für Hochschulen besonders wichtiges EU-Programm mit Gleichstellungsbezügen ist *Horizon 2020* (deutsch: Horizont 2020) zu nennen, eines der seit 1984 existierenden Rahmenprogramme für Forschung und Innovation. Horizon 2020 hat ein Fördervolumen von rund 80 Milliarden Euro über eine Laufzeit von sieben Jahren (2014-2020) (Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2019b). Ziel des Programms ist es, eine wissens- und innovationsgestützte Gesellschaft und eine weltweit führende Wirtschaft aufzubauen und gleichzeitig zur nachhaltigen, im Sinne von diskriminierungsfreien und -vorbeugenden Entwicklung in den EU-Ländern beizutragen (EU-Verordnung Nr. 1291/2013, MKW [o.J.]a). Das Programm ist in drei Säulen gegliedert: 1) *Exzellenz europäischer Wissenschaft*, was die Wettbewerbsfähigkeit der EU betrifft, 2) *Industrielle Führungsrolle,* bezieht sich auf die Unterstützung von Investitionen und Forschung im industriellen Rahmen und 3) *Gesellschaftliche Herausforderung*, wobei Forschung und Innovationen gefördert werden sollen, die bedeutende Probleme der Gesellschaft lösen, bspw. in den Bereichen Klima, Gesundheit und Verkehr (MKW [o.J.]a). Horizon 2020 hat vor allem das Ziel, die Verbindung zwischen Forschung und Markt zu stützen (BMBF 2014: 2). Die Kategorie Geschlecht spielt dabei eine zentrale Rolle, wie in Art. 16 der Verordnung dargelegt wurde:

> „Horizont 2020 zielt ab auf eine wirksame Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Geschlechterdimension bei den Inhalten von Forschung und Innovation. Besonderes Augenmerk liegt auf Gewährleistung des Geschlechtergleichgewichts – abhängig von der Situation im Wissenschaftsbereich in jeweiligen Bewertungsgremien und Beratungs- und Exper-

tengruppen. Die Geschlechterdimension wird angemessen in die Forschungs- und Innovationsinhalte in den Strategien, Programmen und Projekten integriert und in allen Phasen des Forschungszyklus beibehalten" (Artikel 16 der Verordnung zu Horizont 2020, zitiert in BMBF 2017: 6).

Die drei Ziele des Rahmenprogramms lauten demnach Gleichgewicht der Geschlechter in Entscheidungsprozessen (40% sollen jeweils mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden), Ausgewogenheit der Geschlechter und Chancengerechtigkeit in Projektteams auf allen Ebenen (angestrebt ist ein Verhältnis von 50:50) und Geschlechterdimension in der Forschung und Innovation, was ein inhaltliches Aufgreifen von Gender-Aspekten vorsieht (BMBF 2017: 6). Zur Kontrolle findet ein umfassendes Monitoring statt, das auf die Europäische Kommission zurückgeht[87] (ebd.: 7). Bei der Begutachtung der eingereichten Förderanträge spielen Gender-Aspekte und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis eine Rolle, allerdings werden Unterschiede zwischen den Wissenschaftsbereichen anerkannt (ebd.: 8). Aufgrund des Geschlechterungleichgewichts existiert seit 2001 die vom BMBF eingerichtete Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), die eine Anlaufstelle beim Beratungsbedarf in Sachen Chancengleichheit in Horizon 2020 ist und damit eine Akteurin, die soft law umsetzt. Geht es um Mittelvergabe, ist die Leitidee der Wirtschaftlichkeit dominant. Außerdem bildet der Gerechtigkeitsgedanke[88] die Basis. Weiterhin ist die Leitidee des Erkenntnisgewinns hier wirksam, da Gleichstellung auch wissenschaftlich behandelt werden soll, also Forschungsförderung im Bereich Gleichstellung und Gender-Fragen stattfindet. Das Programm soll strukturell und interaktional seine Wirkung entfalten und entspricht der strategischen Linie der EU zu Mehrdimensionalität in Sachen Gleichstellungpolitik (ebd.: 11).

5.1.4 Zwischenfazit zur EU-Ebene

In der exemplarischen Darstellung von Gesetzen, Programmen und Initiativen (hard law und soft law) auf der EU-Ebene zeigt sich, dass unterschiedliche Regelungen und Programme – obwohl sich ihr Grad an rechtlicher Verbindlichkeit unterscheidet – Wirkmacht haben (können), sofern die Umsetzung bzw. Implementation der Norm oder des Programms überwacht wird. An dieser wichtigen Stellschraube wird, wie sich am Beispiel des EU Gender Action Plans dokumentiert, immer wieder neu justiert. Jedoch lässt sich auch feststel-

87 Dieses Monitoring wurde in den letzten Jahren immer weiterentwickelt. Aktuell gibt es ein neues Tool zur statistischen Auswertung der Beteiligung im Rahmen von H2020, das den Namen „Horizon 2020 Dashboard" trägt (BMBF 2019c).

88 Ob man sich dabei auf das egalitäre oder humanistische Gerechtigkeitsverständnis stützt, ist nicht explizit ausgearbeitet worden.

len, dass diese Kontrolle nicht die Umsetzung in nationales Recht und nationale Politik der Mitgliedsstaaten betrifft. Aus den vorangegangenen Ausführungen wird jedoch deutlich, dass die Grundlagen einer geschlechtergerechten sowie Frauen und Männer gleich behandelnden EU-Politik durch die Änderungen im EUV und AEUV (Primärrecht der EU) geschaffen wurden.

Eine dominante Rolle in Bezug auf die gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung nimmt die Europäische Kommission ein, da sie das Vorschlagsrecht hat und damit Änderungen in den Verträgen initiieren kann. Sie wirkt auch als Treiberin von Gleichstellung im soft law, indem ihre Mitteilungen zu Programmentwürfen den Gleichstellungsprozess positiv beeinflusst haben. Daneben zeigt sich, dass Monitoring, etwa in Form von Veröffentlichungen des Umsetzungsgrades, für den Gleichstellungsprozess entscheidend ist. Der auf diese Weise erzeugte Druck sorgt dafür, dass gleichstellungsrelevante Normen umgesetzt werden.

Wie dieses Kapitel zur EU-Ebene bereits angedeutet hat, kommt es immer wieder zu Rückkopplungen und zu Verflechtungen mit Akteuren, die der nationalen Bundesebene zugeordnet werden können. Diese Ebene wird im Folgenden ebenfalls in Hinblick auf den gleichstellungspolitisch relevanten gesetzlichen Rahmen analysiert.

5.2 Der allgemeine gleichstellungspolitische Rahmen der Bundesebene

Obwohl die EU keine primärrechtlichen Kompetenzen auf Bundesebene hat, determinieren die Regelungen dieser Ebene dennoch direkt die Bundesebene und damit schließlich auch die Hochschulebene, da die Mitgliedsstaaten der EU angehalten sind, die Richtlinien der EU in nationales Recht zu übersetzen, das entsprechend auch für den Hochschulbereich Gültigkeit hat. Folglich wird das EU-Recht formal auf die deutsche Bundesebene übertragen, so dass die Inhalte der EU-Richtlinien auch für die nachrangigen Ebenen einschlägig sind und damit unmittelbar auch den Handlungsrahmen von Professor_innen definieren.

Wie auf der EU-Ebene besteht auch auf der Bundesebene eine Rangordnung der Normen. Die relevanten allgemeinen gleichstellungsbezogenen Entwicklungen auf Bundesebene manifestieren sich in drei auch für die Gleichstellung an Hochschulen wichtigen Gesetzen: im Grundgesetz (GG) sowie zwei in der Normhierarchie nachgeordneten Gesetzen, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG). Für die Hochschulen hat außerdem das Hochschulrahmengesetz (HRG bzw. HG) eine besondere Bedeutung sowie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG).

Im Folgenden werden relevante Inhalte des GG, des AGG, und des BGleiG sowie an späterer Stelle das konkret auf Hochschulen bezogene HRG (und in Ansätzen das WissZeitVG sowie das Entgelttransparenzgesetz) näher betrachtet[89].

5.2.1 Das Grundgesetz im Kontext von Gleichstellung

Wie im letzten Kapitel sichtbar wurde, bildet das Europarecht in der deutschen Normhierarchie die Spitze. So sind Judikative, Exekutive und Legislative in Deutschland angehalten, die von der EU erlassenen Richtlinien zu beachten, was in verschiedenen Kontexten zu Spannungen führen kann. Dies kann damit erklärt werden, dass sowohl die Akteure auf EU-Ebene als auch die der Bundesebene danach streben, ihre Kompetenzbereiche auszudehnen, wodurch es z.B. zu Kollisionen[90] zwischen EuGH und Bundesverfassungsgericht kommen kann (Schmidt 2016: [57f.]). In der Rangfolge dem Europarecht nachgeordnet folgt das Grundgesetz (GG) als ‚Verfassung'[91] von Deutschland. Im Kontext von Gleichstellungspolitik ist der Art. 3 Abs. 2 GG und die 1994 vorgenommene Ergänzung in Art. 3 Abs. 2 GG zu nennen, die das Gleichberechtigungsgebot dort festschrieb. An dieser Änderung des GG dokumentiert sich, dass sich das Verständnis über das Verhältnis von Männern und Frauen historisch gewandelt hat und die Ergänzung von Abs. 2 als nötig betrachtet wurde[92]. Der Art. 3 GG in heutiger Form legt fest:

(1) „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder

89 Teile aus diesem Kapitel sowie Teile der Kapitel 5.1.3 und 5.2 sind unter Mitarbeit von Franka Gindel entstanden.

90 Klatt (2014) führt zu diesen Jurisdiktionskonflikten aus, dass sowohl ein Prüfungskompetenzkonflikt als auch ein Kontrollintensitätskonflikt besteht. Zu lösen seien beide durch formelle Abwägung, da sie dieselbe Ursache hätten (Klatt 2014: 392).

91 Ob das GG mit einer Verfassung gleichgesetzt werden kann, darüber gibt es bis heute einen regen Diskurs (u.a. Hillgruber/ Waldhoff 2010; Heinig/ Schorkopf 2019). Heinig und Schorkopf kommen zu dem Schluss, dass es sich beim GG um eine „rätselhafte Supernorm" handelt, von der heute keiner mehr wirklich wisse, was sich tatsächlich aus ihr ableiten lasse (Heinig/ Schorkopf 2019: 60). Wir verwenden die Begriffe hier synonym.

92 Während Art. 3 Abs. 3 GG dazu dient, rechtliche Ungleichheiten abzubauen, soll sich das Gleichberechtigungsgebot mit der Ergänzung von Abs. 2 auch auf die gesellschaftliche Wirklichkeit erstrecken und gebietet eine Angleichung der tatsächlichen Verhältnisse. Diese Interpretation legte der Abs. 1 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt" vorher nicht nahe, daher bedurfte es einer Ergänzung (Münch/ Mager 2018: [297]).

> politischenAnschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ (Art. 3 GG).

Art. 3 Abs. 1 GG beinhaltet vor allem das Verbot, Menschen unterschiedlich zu behandeln, wenn dafür kein sachlicher Grund besteht, also ein „Willkürverbot“ (Berghahn 2011: 4). Art. 3 Abs. 2 und 3 GG enthalten eine „doppelte Normsetzung“, die sowohl die „Förderung von Gleichberechtigung“ als auch ein „Diskriminierungsverbot“ beinhaltet (Blome et al. 2013: 99). Auch das Bundesverfassungsgericht hat dies ausdrücklich klargestellt (BVerfGE 92, 91 <109>) und mit seinen Entscheidungen (vgl. BVerfGE 85, 191 <207>; 89, 276 <285>; 109, 64 <89>) betont, dass Art. 3 Abs. 2 GG auf „die Angleichung der Lebensverhältnisse und die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter abzielt“ (BVerfG, Beschluss der 2. Kammer des Ersten Senats vom 21. September 2006- 1 BvR 308/03 -, Rn. (1-26)). Im Urteil zum Nachtarbeitsverbot heißt es z.B. „Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden“ (BVerfGE 85, 191 <207>).

Das allgemeine Diskriminierungsverbot ist im Art. 3 Abs. 3 geregelt und untersagt jegliche Form einer Diskriminierung, nicht nur aufgrund des Geschlechts. Unklar blieb in diesem Zusammenhang allerdings lange, ob Frauen im öffentlichen Dienst bevorzugt eingestellt und befördert werden dürfen. Diese Frage wurde vom EuGH positiv entschieden (RS.C-409/95). Er erklärte dies für zulässig, wenn Frauen in dem betroffenen Bereich unterrepräsentiert sind und wenn sie, im Vergleich zu einem Mann, der sich ebenfalls beworben hat, die gleiche Qualifikation aufweisen sowie wenn bei gleicher Qualifikation und unter Einbezug von Härtefällen dennoch auch Männer eingestellt werden dürfen (Berghahn 2011: 8).

In Hinblick darauf, welchen Einfluss das Grundgesetz auf die Belange der Hochschulen hat, lässt sich festhalten, dass es den bindenden Rahmen bildet, wenngleich die Verantwortlichkeit für den Bildungssektor bei den Ländern liegt. Zu erwähnen ist vor allem die Abschaffung der Rahmengesetzgebung bezüglich des Art. 75 GG im Zuge der Föderalismusreform von 2006: Diese besagte, dass der Bund nur noch unter bestimmten Voraussetzungen Rahmenvorschriften für die Gesetzgebung der Länder erlassen kann und einen direkten Einfluss auf die Hochschulen hat (Bundesregierung 2017; BPB 2009). Die Föderalismusreform betrifft auch das Hochschulrahmengesetz (HRG), worauf an späterer Stelle genauer eingegangen wird. Sowohl die Minderung der staatlichen Steuerung als auch die Wettbewerbsförderung lassen sich mit der Umstrukturierung der Hochschulen im Sinne des New Public Management in Verbindung bringen.

5.2.2 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches auch Antidiskriminierungsgesetz genannt wird, besteht seit 2006 und hat zum Ziel, Diskriminierung im Arbeits- und Geschäftsleben zu unterbinden und die „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität [zu] verhindern oder [zu] beseitigen" (§ 1 AGG, AGG 2018: o.S.). Dieses Gesetz kann als Implementation der Gleichstellungsrichtlinien der EU betrachtet werden und ist gleichzeitig selbst gekennzeichnet durch einen komplexen Verabschiedungs- und Entscheidungsprozess, der sich über vier Legislaturperioden und unterschiedliche Regierungen vollzog, jedoch hier nicht näher thematisiert werden soll.

Das AGG in der heutigen Fassung (Stand September 2019) kann als Erweiterung und teilweise auch Stärkung des Schutzes vor Benachteiligung in Deutschland gesehen werden, da zuvor in den meisten Fällen lediglich Geschlecht und Behinderung fokussiert waren (Blome et al. 2013: 99). In diesem Kontext können auch die Folgen von bereits vergangenen Diskriminierungen durch das AGG korrigiert werden. Betrachtet man das AGG in Verhältnis zum Grundgesetz, so zeigt sich „ein doppeltes Ziel: [der] Abbau von Diskriminierung und [der präventive] Diskriminierungsschutz" (Blome et al. 2013: 99). In der praktischen Umsetzung des AGG ist allerdings auch häufig der Bezug zur Anerkennung von Vielfalt bzw. Diversität als Ziel vorhanden. Richtet sich Art. 3 GG an die Arbeitgeber_innen[93], so betrifft das AGG die meisten Bürger_innen direkt, was auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen unmittelbar einschließt (Klammer/Ganseuer 2015: 15). Es werden allerdings zum Teil unterschiedliche Bereiche der möglichen Benachteiligung angeführt, zumindest der Formulierung nach. Zu beachten ist, dass mit Hilfe des AGG nur Diskriminierung in den dort genannten Kategorien geahndet werden kann, nicht aber in allen möglicherweise existierenden Dimensionen (ebd.). Der in Deutschland besonders ausgeprägte Gender Pay Gap – im öffentlichen Dienst etwas geringer als in der Privatwirtschaft (Berghahn 2011: 28) – lenkt das Interesse auch auf die entsprechende Regelung im AGG. Dort wird Entgeltdiskriminierung allerdings nur unter Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt (§ 2 Abs. 1 Ziff. 2 AGG) zusammengefasst, was ein Hinweis auf untergeordnete Relevanz aus Sicht der Gesetzgebung sein

93 „Das AGG richtet sich zum einen an die Arbeitgeber/in und verpflichtet sie, ein diskriminierungsfreies Unternehmen zu schaffen. Zum anderen ist es gerichtet an die Beschäftigten, arbeitnehmerähnlichen Personen, Selbständige und Organmitglieder als den geschützten oder zu schützenden Personenkreis (§ 6 AGG)", (Bundesversicherungsamt 2019). Darüber hinaus umfasst das AGG auch die in § 24 AGG genannten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse (ebd.).

könnte (Berghahn 2011: 29). Im konkreten Diskriminierungsfall haben einzelne Mitarbeiter_innen das Recht, sich zu beschweren (§ 13 AGG), woraufhin dann auf Arbeitgeber_innenseite mit entsprechenden Maßnahmen reagiert werden muss (§ 12 AGG) (Klammer/Ganseuer 2015: 15). Allerdings existiert erstens kein Verbandsklagerecht und zweitens löst das bestehende Recht mitunter nicht die Probleme der Einzelnen, da auch bei Erfolg ihrer Klage eine ablehnende Haltung innerhalb der Hochschule ihnen gegenüber zu befürchten wäre (Berghahn 2011: 27). Auch das inzwischen implementierte *Entgelttransparenzgesetz* (EntgTranspG), das 2017 in Kraft getreten ist und darauf abzielt, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser durchzusetzen, hat aufgrund von Komplexität und geringer Durchschlagskraft die Situation nach den vorliegenden Erkenntnissen bisher nicht grundsätzlich verbessern können (Klammer 2019)[94].

An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass zum einen die zuständige Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) im Wesentlichen keine Durchsetzungsmacht – z.B. in Form von Sanktionen – hat, und zum anderen, dass sich der Schutz vor Benachteiligung im Arbeitsrecht durch das AGG nicht wesentlich erhöht hat (ADS 2012). Hochschulen betrifft das AGG insofern, als dass Diskriminierung durch gezielte Maßnahmen und Informierung des Personals, Schaffung einer Beschwerdestelle und Nutzung konkreter Sanktionen (beispielsweise Abmahnung, ggf. Kündigung), gegebenenfalls Entschädigung/Schadensersatz und Kompensation zur Förderung benachteiligter Gruppen verhindert bzw. korrigiert werden muss (ADS 2012: 16 zitiert nach Blome et al. 2013: 100f.).

5.2.3 Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGLeiG)

Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) für den öffentlichen Dienst[95], dass dem Grundgesetz in der Normhierarchie nachgeordnet ist, hat zum Ziel

> „die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern“ (BGleiG, [o.J]).

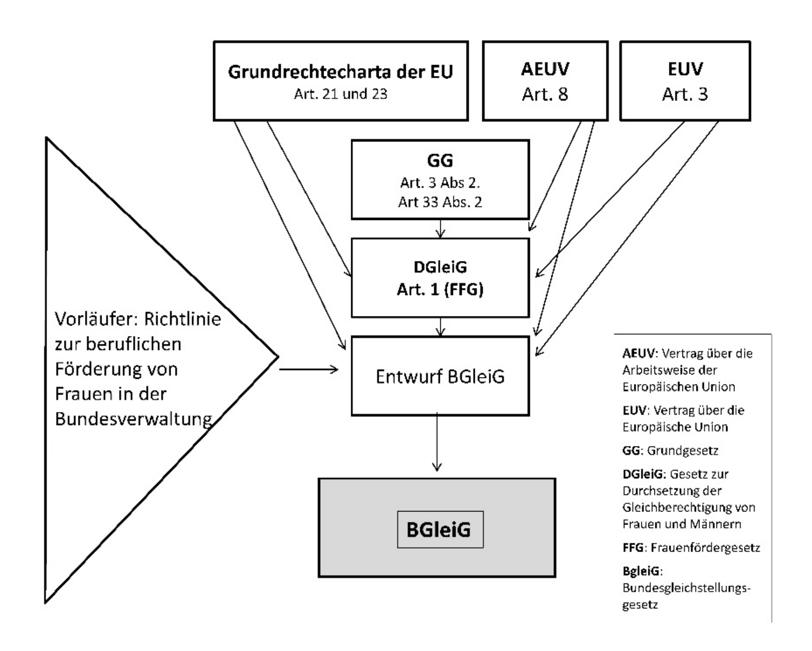
Darüber hinaus sollen „die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer verbessert werden (§ 1 Absatz 1 BGleiG). Zunächst ist die Stellung des Bundesgleichstellungs-

94 So ist das Verbandsklagerecht auch durch das Entgelttransparenzgesetz nicht eingeführt worden. Damit hat die skizzierte Problematik weiterhin Bestand.

95 Konkreter hier der Artikel 2 des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

gesetzes in der Normhierarchie relevant. Der konkrete Ausgangspunkt des Gesetzes ist in Art. 3 Abs. 2 GG sowie Art. 33. Abs. 2 GG[96] zu suchen. Des Weiteren bilden Art. 21 und 23 der Grundrechtecharta der EU den übergeordneten Rahmen des BGleiG sowie völkerrechtliche Vorgaben aus dem EU- Primärrecht (Art. 3 EUV und Art. 8 AEUV), wodurch das BGleiG als die Umsetzung dieser Vorgaben betrachtet werden kann. Seit Anfang der 1990er Jahre existieren Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst in den Bundesländern. Vorläufer des BGleiG waren unverbindliche Richtlinien zur Förderung von Frauen im Bundesdienst. Hierzu zählte die Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 24.02.1986 (BMFSFJ 2010: 13). Daneben stellte das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern von 1994 (DGleiG) mit Artikel 1, der das Frauenförderungsgesetz (FFG) beinhaltete, den gesetzlichen Vorgänger des BGleiG dar.

Abbildung 5-2: **Die Bedeutung der Ebenen in der Genese des Bundesgleichstellungsgesetzes**



Quelle: Eigene Darstellung.

96 In Art. 33 Abs. 2 heißt es wörtlich „Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt".

An dem hier in *Abbildung 5-2* dargestellten Entstehungskontext des BGleiG wird deutlich, dass die EU-Ebene und hier insbesondere das Primärrecht tiefgreifende Wirkung auch auf nationales Recht zur Gleichstellung hat und das Grundgesetz als Rahmen dient, in dem Bundesrecht interpretiert und neu initiiert wird. Daneben kann durch die Sichtbarmachung der unverbindlichen Vorläuferrichtlinien festgestellt werden, dass auch vorher implementiertes soft law dazu beitragen kann, dass hard law entsteht, indem politische Themen wie Gleichstellung in dieser Form problematisiert werden und dadurch zum Agenda Setting führen.

Das BGleiG versteht sich insgesamt als „eher frauen- denn männerfördernd, insbesondere im Bereich von Führungspositionen“ (BMFSFJ 2014: 90). Im Kontext unserer Forschungsfragen muss erstens § 1 Abs. 2 sowie § 8 eine besondere Beachtung zukommen. § 1 Abs. 2 enthält die Durchsetzung der geschlechtergerechten Sprache in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes und zielt darauf ab, Frauen sichtbar zu machen. In § 8 wurde wörtlich festgeschrieben: „Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen“ (§ 8 Abs. 1 Satz 1 BGleiG). Diese Rechtsvorschrift legt damit fest, dass bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt eingestellt werden sollen. Diese Ergebnisquote kam jedoch nicht zur Anwendung aufgrund ihrer Unverbindlichkeit, die sich darin zeigte, dass es keine Sanktionsmechanismen oder Kontrolle gab (Fuchs et al. 2016: 132) und da die Definition zur Bewertung gleicher und ungleicher Qualifikation im BGleiG unscharf war. Wenngleich diese Unschärfe in der Formulierung im Kontext der Novellierung dieses Gesetzes zu starken Debatten im Bundestag führte, wurde eine eher noch unschärfere Definition im Gesetz 2015 festgeschrieben (ebd.). Das BGleiG in seiner ursprünglichen Fassung enthielt daneben in seinen Bestimmungen zum Gleichstellungsplan § 11 eine zweite Quotenart (Schiek et al. 2002: 122, 247). Hiernach sollte mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, durch Frauen besetzt werden (Fuchs et al. 2016: 132). Es wurde jedoch versäumt, eine Frist für das zu erfüllende Ziel festzuschreiben, was dazu führte, dass diese zweite Quotenregelung mit der Novellierung des BGleiG 2015 ganz verschwand (ebd.). Ein weiterer hochschulpolitisch relevanter Paragraf ist seit der Novellierung § 33 BGleiG, da hier die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt wurden.

5.2.4 *Direkt auf Hochschulen bezogene Gesetze: Hochschulrahmengesetz (HRG), Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) u.a.*

Direkt auf die Hochschulen bezogen ist das bundesweit gültige Hochschulrahmengesetz (HRG). Das HRG trat 1976 in Kraft und erfuhr seitdem etliche Änderungen. In Bezug auf Gleichstellung ist zunächst die Änderung des HRG im Jahr 1985 relevant. Seitdem besteht die ausdrückliche Aufgabe, bestehende Nachteile für Wissenschaftlerinnen auszuräumen (Gebhardt-Benischke 2004: 147). In der heutigen Form gilt das HRG seit 2017. Gleichstellungsrelevant ist momentan insbesondere § 3 HRG zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile sowie die Bestimmung, dass die Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen durch das Landesrecht geregelt werden. Darüber hinaus ist § 6 HRG zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses inklusive der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags wichtig. Unter § 16 HRG wird die Einbeziehung von Mutterschutz und Elternzeit in Prüfungsordnungen (Art. 6 Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017; BGBl. I S. 1228) und unter § 42 HRG der Vorrang für Frauen in Personalentscheidungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Bezug auf Art. 33, Abs. 2 GG) zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft geregelt. Die Bestimmung der Qualifikation lässt allerdings Interpretationsspielräume zu[97], weshalb dieser Punkt in der Praxis problematisch ist (Blome et al. 2013: 106). Das HRG wurde im Laufe der Zeit in Bezug auf seine Relevanz zunehmend abgebaut, besteht allerdings fort. Die wesentliche Regelungskompetenz liegt heute bei den Ländern (Jäger 2006: 8).

Ein Gesetz, das nicht direkt mit Gleichstellung verbunden ist, aber mittelbar einen großen Einfluss auf die Beschäftigungssituation an Hochschulen hat, ist das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft, das *Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)*. In diesem Gesetz ist geregelt, dass für die Beschäftigung im Wissenschaftsbetrieb eine Befristungsdauer von insgesamt zwölf Jahren gilt (sechs vor und sechs nach der Promotion, es sei denn, die Beschäftigung erfolgt in Drittmittelprojekten, § 2 Abs. 2 WissZeitVG). Diese Regel wird seitens der in unserem Projekt interviewten Expert_innen als exkludierend, besonders für Frauen, betrachtet. Die Normierung dient vor allem dem wissenschaftlichen Wettbewerb und dem Qualifikationsauftrag der Hochschulen. Dennoch ist es besonders für Wissenschaftlerinnen bei der Familienplanung ein Unsicherheitsfaktor, der nicht zu vernachlässigen ist. Trotz der Korrekturen im Gesetz, wodurch die Elternzeit sich nach § 2 Abs. 1 Wiss-

97 An dieser Stelle wird auf den Theorieteil zur ‚Bestenauswahl‘ und ‚Exzellenz‘ im Kapitel 2.4.3 verwiesen.

ZeitVG in Verbindung mit § 5 WissZeitVG nicht auf die Befristungsdauer auswirkt und der Vertrag für die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit entsprechend verlängert wird, betrifft dies bspw. die Beschäftigung in Drittmittelprojekten nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG nicht. Außerdem fällt die Familienplanung oftmals mit der Zeit der Promotion zusammen oder in die unmittelbar darauffolgende Phase. Solche befristeten Arbeitsverhältnisse in der ‚Rush hour' des Lebens und die nicht planbare Beschäftigungssituation können die Entscheidung über den Verbleib im Wissenschaftssystem vor allem bei Frauen stark tangieren. Folglich wird auch der Handlungskontext von Professor_innen an Hochschulen maßgeblich von den Bestimmungen im HRG und WissZeitVG beeinflusst, da sie als Personalverantwortliche und Führungskräfte mit den Folgen dieser Vorgaben umgehen müssen.

5.2.5 Ausgewählte gleichstellungsrelevante Programme und Maßnahmen auf der Bundesebene

Neben den rechtlich festgelegten Gleichstellungszielen gibt es, wie auch auf der EU-Ebene bereits im Kontext von Horizon 2020 dargestellt wurde, Programme und Maßnahmen zur Erreichung von Gleichstellung, die per se keinen verpflichtenden Charakter haben. Dennoch kann dieses *soft law* zu einer Selbstverpflichtung führen oder zumindest Diskussionsprozesse befördern und weitere gleichstellungsbezogene Maßnahmen und Initiativen nach sich ziehen. Exemplarisch soll hier auf die Bemühung der Bundesregierung eingegangen werden, den Stand der Geschlechtergleichstellung in Deutschland darzulegen und zu identifizieren, welche strukturellen und individuellen Ursachen für fehlende Gleichstellung sowie welche grundlegenden Handlungsbedarfe es gibt. Dabei wurden bisher drei Sachverständigenkommissionen[98] gebildet, von denen die ersten beiden in den Jahren 2011 und 2017 ihre Untersuchungen und Handlungsempfehlungen in den ersten beiden Gleichstellungsberichten der Bundesregierung veröffentlicht haben; die dritte Kommission hat 2019 ihre Arbeit aufgenommen. Die Sachverständigenkommission kann als Expert_innengremium der Bundesregierung bezeichnet werden[99]. Die Berichte der Sachverständigenkommissionen der Bundesregierung stellen für sich betrachtet ein

98 Die Projektleiterin dieser Studie, Prof. Dr. Ute Klammer, hatte den Vorsitz in der ersten Sachverständigenkommission und war auch Mitglied der zweiten Sachverständigenkommission.

99 Siefken (2007) folgend kann eine Expert_innenkommission beschrieben werden als Gremium, das für einen bestimmten Zeitraum mit einem klaren Auftrag berufen wurde und aus externen Fachleuten besteht (Siefken 2007: 314). Diese, so stellt Siefken (2007) fest, unterstützen die Regierung nicht nur beratend mit Fachwissen, sondern schaffen auch „konsensfähige politische Konzepte" (Siefken 2007: 37). Folglich, so bilanziert Siefken, können Expert_innengremien die Position eines Knotenpunktes in der Politikgestaltung einnehmen, da

Instrument dar, das keine direkte Verbindlichkeit hat, dem jedoch ein Controlling-Charakter zugeordnet werden kann. Inhalt dieser Berichte sind u.a. „Empfehlungen zu verschiedenen Bausteinen für institutionelle Mechanismen der Gleichstellungspolitik“ (BMFSFJ 2017: 230). Zudem dienen die Berichte dazu, mehr Transparenz über den Stand der Gleichstellung in Deutschland und noch bestehende Defizite zu schaffen.

Die Handlungsempfehlungen in diesen Berichten richten sich nicht nur an die Bundesregierung[100], sondern auch an alle Arbeitgeber_innen in Wirtschaft, Verwaltung und Öffentlichem Dienst. Da die Empfehlungen nicht mit Sanktionsmechanismen gekoppelt sind, folgt bei Nichtumsetzung keine unmittelbare Konsequenz. Dennoch hat die öffentliche Berichterstattung zur Folge, dass die Defizite bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern sichtbar werden und das Thema nicht von der politischen Agenda verschwindet. Im Bericht der Regierung zur Umsetzung der Empfehlungen des Ersten Gleichstellungsberichts, der als Teil des Zweiten Gleichstellungsbericht veröffentlicht wurde, wird entsprechend auch bilanziert, dass der Erste Gleichstellungsbericht „gewirkt“ habe in dem Sinne, dass die gleichstellungspolitische Diskussion einen „Schub“ erhalten habe (BMFSFJ 2017: 33).

Angesichts der Fülle der einschlägigen und potentiell gleichstellungsrelevanten Initiativen auf Bundesebene können im Folgenden nur exemplarisch einige Schlaglichter geworfen werden. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Initiativen der Wissenschaftsorganisationen und der DFG, die sich direkt auf den Wissenschafts- und Hochschulkontext beziehen.

5.2.5.1 Die Offensive Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Auch von den großen Wissenschaftsorganisationen[101] Deutschlands wurde eine Vielzahl an Empfehlungen und Vereinbarungen zur Umsetzung von

sie den Verhandlungsrahmen zwischen den institutionellen Hauptakteursgruppen mitbestimmen (ebd.).

100 Auf Bundesebene sind in den vergangenen Jahren einige weitere Gesetze verabschiedet worden, die unmittelbar oder mittelbar Einfluss auf die Gleichstellung der Geschlechter hatten. Exemplarisch können hier die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns oder die Weiterentwicklung des Elterngeldgesetzes genannt werden (BMFSFJ 2017: 11) sowie das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst oder das ElterngeldPlus (BMFSFJ 2017: 34). Inwieweit die Verabschiedung dieser Gesetze in Verbindung zu bringen ist mit den Gleichstellungsberichten der Bundesregierung, bleibt eine empirisch offene Frage.

101 „Zu den Wissenschaftsorganisationen zählen die großen Forschungsförderungseinrichtungen wie DFG, DAAD und Alexander von Humboldt-Stiftung und Forschungseinrichtungen wie die Fraunhofer Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft und die Leibniz-Gemeinschaft. Darüber hinaus geben Forschungsberatungseinrichtungen wie die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), die seit 2008 die Aufgaben der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) übernommen hat, der

Gleichstellung ausgesprochen bzw. beschlossen. Diese sind explizit auf die Realisierung von Gleichstellung im Hochschulbereich ausgerichtet. Insofern wäre im Hinblick auf die hier interessierenden Fragen nach dem Gleichstellungswissen und -handeln von Professorinnen und Professoren an Hochschulen zu vermuten, dass diese Empfehlungen besonders nah an der Hochschulsituation ausgerichtet sind und auch verstärkt von den hochschulischen Akteuren wahrgenommen werden.

Wie sich zeigt, haben sich nahezu alle wichtigen Wissenschaftsorganisationen in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten mit dem Thema Gleichstellung beschäftigt. Blome et al. (2013) haben die Meilensteine der letzten ca. 30 Jahre zusammengestellt:

Abbildung 5-3: **Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen zur Gleichstellung (1989–2012)**

1989	Empfehlungen der BLK zur „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“
1997	Zweite Ergänzung des BLK-Berichts, die Frauenförderung zu einer Führungsaufgabe von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erklärt
1998	Dritte Empfehlung des WR zu „Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“
2003	Beschluss der GWK „Ausführungsvereinbarungen zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung“
2005	Empfehlungen des WR zur „Ausgestaltung von Berufungsverfahren“
2006	„Offensive für Chancengleichheit“ von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des WR
2007	Empfehlungen des WR zur „Chancengleichheit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und zur „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“
2008	Beschluss der GWK „Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei)“
2012	Empfehlungen des WR; „Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen“

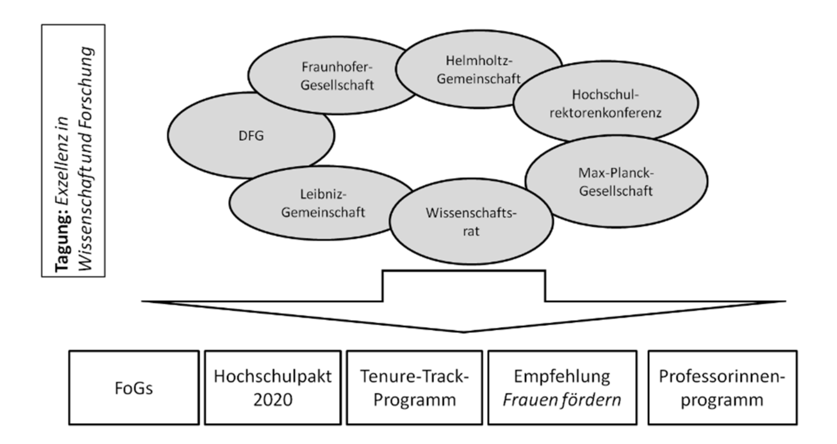
Quelle: Blome et al. (2013: 107).

Wissenschaftsrat (WR), die Hochschulrektorenkonferenz (HRK), das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) und das Center of Excellence Women and Science (CEWS) Empfehlungen zur Gestaltung des Wissenschaftsbetriebs“ (Blome et al. 2013: 107).

Da insbesondere aus der in *Abbildung 5-3* mit aufgeführten *Offensive Chancengleichheit* in der Folgezeit mehrere Maßnahmen und Programme für den Hochschulbereich hervorgegangen sind, sollen diese nun ausführlicher beschrieben werden. Es bestehen bei diesen Empfehlungen und (Selbstverpflichtungs-)Vereinbarungen allerdings durchweg keine Sanktionsmöglichkeiten.

Die Offensive Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ging aus der Tagung *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung* im November 2006 in Köln hervor, als sich die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die Fraunhofer-Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft, die Hochschulrektorenkonferenz, die Leibniz-Gemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft und der Wissenschaftsrat zu einer zum Zweck der „Durchsetzung von Chancengleichheit" (Wissenschaftsrat 2012: 5) geschaffenen Allianz zusammenschlossen. Innerhalb von fünf Jahren sollte der Frauenanteil in den höchsten Karrierestufen der Wissenschaft merklich erhöht werden (ebd.). Im Rahmen der Offensive Chancengleichheit wurden einige Initiativen ins Leben gerufen, die Gleichstellung an Hochschulen betreffen: *Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der *Hochschulpakt 2020* und das *Tenure-Track-Programm* von Bund und Ländern, das *Professorinnenprogramm* des Bundes und der Länder und die Empfehlung *Frauen fördern* der Hochschulrektorenkonferenz (ebd.: 9f.). Hieran wird deutlich, dass der Zusammenschluss von einflussreichen Akteuren – zumindest dem eigenen Anspruch nach – zu einer treibenden Kraft im Gleichstellungsprozess werden kann.

Abbildung 5-4: **Offensive Chancengleichheit: Ergebnis einer gleichstellungspolitischen Allianz von einflussreichen Wissenschaftsorganisationen**



Quelle: Eigene Darstellung.

Obwohl seit der Offensive Chancengleichheit zahlreiche Bemühungen zur Förderung der Chancengleichheit unternommen wurden, konnte das Ziel nach fünf Jahren nicht zufriedenstellend erreicht werden (ebd.: 20). Aus diesem Grund empfahl der Wissenschaftsrat 2012, in folgenden Bereichen dringend die Möglichkeiten zur Chancengleichheit auszubauen: Planbarkeit der Karrierewege, Transparenz der Rekrutierungsprozesse, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verständnis von Gleichstellung als strategischer Aufgabe, Vereinbarung von Zielquoten, Partizipation in wissenschaftlichen Gremien, Studienwahlspektrum von Frauen und Männern sowie ein erweitertes Daten-Monitoring und Forschungsbedarf (Wissenschaftsrat 2012: 22ff.). Der Wissenschaftsrat hat daher die Aufforderung ausgesprochen

> „weiter mit Nachdruck an der Zielerreichung der Offensive für Chancengleichheit zu arbeiten […], [im] Zuge dessen […] die gleichstellungspolitischen Ziele konkreter als 2006 zu formulieren, überprüfbarer zu strukturieren und mit organisationsinternen finanziellen Anreizen auszugestalten“ (ebd.: 39).

Bisher (2019) ist keine erneute Zusammenkunft der Wissenschaftsorganisationen bekannt, im Rahmen derer man sich mit der Ausarbeitung der Fortsetzung der Offensive Chancengleichheit befasst hätte. Seit der Evaluation der Offensive Chancengleichheit nach fünf Jahren wurden keine entsprechenden Beschlüsse veröffentlicht, obwohl seitens des Wissenschaftsrates ausdrücklich von einer Fortsetzung die Rede war (ebd.).

Im Rahmen der Offensive Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist unter anderem auch der *Hochschulpakt 2020* entstanden. Mit seiner Hilfe soll eine qualitativ hochwertige Lehre auch in Anbetracht der wachsenden Anzahl studienberechtigter Personen gewährleistet werden (GWK 2016a: 3). Schwerpunktmäßig soll zu diesem Zweck unter anderem auch der Frauenanteil auf professoraler Ebene und auf den wissenschaftlichen Karrierestufen unterhalb der Professur erhöht werden (ebd.). Der Beschluss von Bund und Ländern über den bis 2020 geplanten Pakt erfolgte im Jahr 2007. Die Bundesländer haben jährlich einen Bericht zur Umsetzung der Schwerpunkte vorzulegen. Die Finanzierung erfolgt etwa zu gleichen Teilen durch den Bund und die Länder (BMBF [o.J.]b). In Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten erfolgte von 2005 bis 2014 eine Steigerung, auch auf professoraler Ebene. Hier stieg der Frauenanteil von 14,3% auf 22% (GWK 2016a: 15)[102]. Die GWK geht davon aus

> „dass Programme des Bundes und der Länder maßgeblich dazu beigetragen haben, in den Hochschulen Gleichstellungsbemühungen zu befördern. Die Effekte des Hochschulpakts können daher nicht isoliert betrachtet werden" (ebd.).

Die Empfehlung *Frauen fördern* der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) aus dem Jahr 2006 beinhaltet den Beschluss für eine konsequente Frauenförderpolitik, in der Gleichstellung an Hochschulen klar als Leitungsaufgabe definiert wird. Die Forderungen beziehen sich dabei sowohl auf die Personalpolitik (beispielsweise Berufungsverfahren und Beschäftigungsbedingungen) als auch auf die Zielvereinbarungen und die Mittelvergabe (Hochschulrektorenkonferenz 2006). Diese Empfehlung bzw. „Entschließung" wurde nach fünf Jahren mit dem Ergebnis evaluiert, dass zwar die gleichstellungspolitische Steuerung an den Hochschulen an Relevanz gewonnen habe, jedoch keine Überprüfung der Wirkung einzelner Maßnahmen vorgenommen werde (Hochschulrektorenkonferenz 2012: 24). Daraus wurde geschlussfolgert, dass Gleichstellungsambitionen insbesondere auf der Leitungsebene angekommen zu sein scheinen, jedoch die quantitativen Daten nach wie vor großen Handlungsbedarf aufzeigen. Handlungsbedarfe wurden dahingehend diagnostiziert, dass Gleichstellungsmaßnahmen, die vorrangig als mit den Strukturen nur lose verkoppelte Einzelmaßnahmen nebeneinanderstehen und eher Projektcharakter haben, systematisiert und strukturell verankert werden müssen (ebd.: 25).

Im Folgenden werden weitere der aus der Offensive Chancengleichheit hervorgegangene Programme (vgl. die obige *Abbildung 5-4*) näher beleuchtet.

102 An dieser Stelle ist auf vorherrschende Hierarchien aufmerksam zu machen, denn es wurden mehr Frauen auf W1-Stellen und W2-Stellen als auf W3- Stellen berufen (GWK 2016a: 15).

5.2.5.2 Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist ebenfalls aus der Offensive Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hervorgegangen und wird als erfolgreicher Beitrag in Bezug auf Gleichstellung bewertet (Schacherl et al 2015: 212f.; Blome et al. 2013: 136ff.; GESIS 2017; BMBF 2017). Das Programm mit dem Ziel, den Professorinnenanteil an Hochschulen in Deutschland zu erhöhen, beinhaltet eine „Doppelstrategie: Zum einen geht es darum, im Hochschulbereich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, zum anderen sollen die gleichstellungspolitischen Strukturen an Hochschulen gestärkt werden" (Blome et al. 2013: 136). Mittlerweile läuft das Programm aufgrund seines Erfolgs in der dritten Runde; zuerst lief es insgesamt über fünf Jahre von 2008-2012, daraufhin nochmal von 2013-2017 (GESIS 2017: 7) und nun von 2018-2022. Pro Phase standen 150 Millionen Euro zur Verfügung (BMBF [o.J.]a). Die Mittel werden zur Hälfte vom Bund, zur anderen Hälfte von den jeweiligen Bundesländern gestellt. Um daraus eine Förderung zu erhalten, musste zunächst von der Hochschule ein Gleichstellungskonzept eingereicht werden, welches extern und unabhängig von einem Gremium bewertet wurde. Nur wenn diese Bewertung positiv ausgefallen war, waren Förderanträge möglich (ebd.).

Bedingung war die Implementierung weiterer Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung (Blome et al. 2013: 136f.). In der ersten Phase wurden über 500 Professorinnen berufen. Der erwartete Steigerungstrend des Frauenanteils auf professoraler Ebene wurde übertroffen, was eindeutig mit den Hochschulen in Verbindung gebracht wird, die am Programm beteiligt waren. Insgesamt stieg der Anteil der von Frauen besetzten Professuren von 14% im Jahr 2005 auf 23% im Jahr 2015 und damit sehr deutlich, wenn auch der Professorinnenanteil immer noch weit hinter dem der Professoren zurückbleibt (BMBF 2017). Kritisiert wurde das Professorinnenprogramm im Hinblick darauf, dass es „zu punktuell angelegt" worden sei, da nur die Ebene der Professor_innen fokussiert wird (Blome et al. 2013: 138, Verweis auf Deutscher Bundestag 2008), und dass es daher nicht einer grundsätzlichen Schaffung von Chancengleichheit an Hochschulen auf struktureller Ebene diene. Weiterhin wurden administrative Schwierigkeiten von Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen aufgrund ihrer spezifischen Bedingungen, die sich von denen der Universitäten abheben, als Kritikpunkte angeführt. Auch eine Verstärkung des Gefälles zwischen finanziell unterschiedlich starken Bundesländern und Hochschulen wurde bemängelt (Blome et al. 2013: 138ff.).

5.2.5.3 Das Tenure-Track-Programm des Bundes und der Länder

Beim Tenure-Track-Programm des Bundes und der Länder handelt es sich um ein Programm zur Unterstützung von Juniorprofessuren. Üblicherweise war in

Deutschland die Habilitation jener Karriereschritt, der die Voraussetzung für eine Professur bildete. Der ursprünglich aus den USA kommende Begriff Tenure-Track verweist auf einen alternativen Weg zu einer Lebenszeitprofessur, wenn eine befristete Bewährungsphase von einem/einer promovierten Nachwuchswissenschaftler_in erfolgreich abgeschlossen werden konnte. In Deutschland beträgt diese Phase maximal sechs Jahre (Seifert 2015). Im Falle von u.a. Familiennachwuchs, Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung können bis zu zwei Jahre ergänzt werden (GWK 2016b). Mit Hilfe des Tenure-Track-Programms soll der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert sowie die wissenschaftliche Karriere „planbarer und transparenter" (BMBF [o.J.]a) werden. Die Ziele des Programms sind:

- ein attraktiveres und wettbewerbsfähigeres deutsches Wissenschaftssystem, umfassenderer Ausbau der Tenure-Track-Professur in Ergänzung zur bisherigen Professurkarriere,
- Förderung von 1000 Tenure-Track-Professuren mit Hilfe von einer Milliarde Euro (ab 2017 vom Bund bereitgestellt mit Laufzeit bis 2032),
- Einrichtung von mehr dauerhaft angelegten Professuren,
- Schaffung der Möglichkeit für Nachwuchswissenschaftler_innen, sich früher für den (Nicht-)Verbleib im Wissenschaftssystem entscheiden zu können,
- Unterstützung eines mit der Etablierung von Tenure-Track- Professuren verbundenen Kulturwandels und
- Ausbau der Personalstruktur der Wissenschaftler_innen an der Universität und schließlich Förderung der Chancengleichheit sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (ebd.).

Es besteht ein gewisser Druck für die Hochschulen, den Tenure-Track zu etablieren, denn er stellt einen deutlichen Wettbewerbsfaktor – insbesondere auf internationaler Ebene – dar. Zudem gehen auf nationaler Ebene nicht genutzte Mittel im Rahmen des Programms unter Umständen an ein anders Bundesland. Auch damit wird die Konkurrenz gestärkt (ebd.). Das Programm wird stark von der wissenschaftlichen Community gewürdigt, auch wenn es an sich keinen grundlegenden Wandel, sondern nur einen Anstoß liefern kann. Aufgrund der *leaky pipeline* in der Postdoc-Phase und der langen Unsicherheit bedingt durch befristete Kettenverträge scheiden Frauen oft vorzeitig aus dem Wissenschaftsbetrieb aus. Ein Tenure-Track kann daher vor allem Frauen helfen, in der Wissenschaft zu bleiben. Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, ist demnach eines der ausdrücklichen Ziele des Programms. Die bessere Planbarkeit hin zu einer Lebenszeitprofessur kann

auch für die Familienplanung, sowohl von Männern als auch von Frauen, zuträglich sein (Hartmer 2017).

5.2.5.4 Pakt für Forschung und Innovation

Den Pakt für Forschung und Innovation (PFI, aktuell in der zweiten Fortschreibung 2016-2020) mit Laufzeit ab 2006 haben Bund und Länder mit den Wissenschaftsorganisationen Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft und Leibniz-Gemeinschaft geschlossen (GWK [o.J.]). Übergeordnetes Ziel ist die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Forschung in Deutschland. Vorhandene Expertise soll manifestiert bzw. erhöht, Zusammenarbeit der Hochschulen auch mit der Wirtschaft ausgebaut, wissenschaftlicher Nachwuchs und Innovationen gefördert werden. Die Frauenanteile in den höheren Positionen im Wissenschaftssystem sollen explizit als Teil des Pakts erhöht werden. Jedes Jahr ist ein Monitoring-Bericht mit den Entwicklungen abzugeben, der von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) geprüft und veröffentlicht wird (ebd.).

Die Finanzierung der Aufwendungen der Wissenschaftsorganisationen erfolgt durch Bund und Länder sowie durch die Wirtschaft. Durch den PFI soll die Innovationskraft Deutschlands weiterhin gezielt gestärkt werden, die als das „maßgebliche Kriterium im globalen Wettbewerb“ (GWK [o.J]: 1) angesehen wird. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen sind ausdrücklich gewünscht, es besteht allerdings keine Sanktionsmöglichkeit bei ausbleibenden Effekten. Die Finanzierung erfolgt in jedem Fall. In den vergangenen Jahren passierte diesbezüglich zweierlei: Einerseits erfolgten seitens der GWK zunehmend deutlichere Aufforderungen, die Erreichung der Zielquoten ernst zu nehmen. Andererseits orientierten sich die Wissenschaftsorganisationen weniger an den Quoten, sondern mehr an der bestehenden Realität – als Folge wurden die Zielquoten zum Teil nach unten angepasst (Dalhoff 2016).

5.2.5.5 Das Kaskadenmodell

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) beschloss im Jahr 2011 das Kaskadenmodell, welches vorsieht, dass „der Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe mindestens so hoch sein [soll], wie derjenige der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe“ (BMBF [o.J.]). Auf diese Weise können Zielvorstellungen in Anlehnung an die jeweiligen Bedingungen der Fachbereiche entstehen, woraus angemessene Vorgaben resultieren (ebd.). Problematisch wird dies in denjenigen Fachbereichen, in denen der Frauenanteil von vornherein besonders gering ist; hier sind vor allem die Ingenieurwissenschaften zu nennen (Kahlert 2013b: 62). Das Kaskadenmodell wird im Rahmen

mehrerer Programme genutzt bzw. zur Vorgabe gemacht. Zu nennen sind hier z.B. die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, welche das Kaskadenmodell als „Leitgedanken" (DFG 2018a) beinhalten, sowie das Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalens, in dessen Zusammenhang das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen eine Anleitung zur praktischen Anwendung des Modells herausgegeben hat (MIWF 2014a).

5.2.5.6 Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) der DFG

Auch die größte Forschungsförderungsinstitution in Deutschland, die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), verfolgt mit ihrem Gleichstellungkonzept nach eigener Darstellung „eine einheitliche Gleichstellungsstrategie", die auf Vielfalt und Qualität in der Forschung ausgerichtet ist (DFG 2018a: o.S.). Hierbei schließt sich die DFG der Analyse der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) an:

> „Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz – und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden" (Empfehlung der HRK „Frauen fördern" vom Nov. 2006, zitiert nach DFG 2018a: o.S.).

Um ihrer Selbstverpflichtung nach einer ganzheitlichen strategischen Richtung im Bereich Gleichstellung nachzukommen, hat die DFG 2008 die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für ihre Mitglieder, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen aller 16 Bundesländer, eingeführt.

Im Folgenden werden die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ausführlich vorgestellt[103], denen in der Literatur (z.B. Simon 2011; Blome et al. 2013 und Zimmermann 2016) und insbesondere durch die DFG selbst (DFG 2017a, b) eine besondere Bedeutung im Konzert der hochschulbezogenen Gleichstellungsinitiativen zugesprochen wird.

Bei den FoGs handelt es sich um Vorschläge seitens der DFG, wie die Mitglieder das Ziel „Gleichstellung der Geschlechter" vor allem in personalpolitischer und struktureller Hinsicht umsetzen sollten. Dieses Ziel wurde wie folgt definiert: „Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auch nachhaltig zu sichern, vereinbaren die Mitglieder der DFG strukturelle und personelle Standards" (DFG 2018a: o.S.). Konkret bedeutet

103 Die Einschätzungen zu den FoGs stellten einen besonderen Schwerpunkt in der vorliegenden Studie dar.

dies, dass Hochschulen „durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und kompetent auf struktureller wie personeller Ebene für Gleichstellung Sorge“ tragen (ebd.)[104]. Die DFG unterstützte ihre Mitglieder bei der Umsetzung der FoGs für den Umsetzungszeitraum 2008-2013. Alle 68 Mitgliedseinrichtungen verpflichteten sich, Berichte zum Umsetzungsprozess einzureichen und dabei Ziele und Maßnahmen öffentlich zu formulieren, die die Gleichstellung der Geschlechter verfolgen, besonders aber die Steigerung der Anteile von Frauen auf allen Karrierestufen des Wissenschaftssystems. Diese Berichte wurden von der berufenen Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ bewertet, die aus Expert_innen und Vertreter_innen der Hochschulleitungen bestand und von dem DFG-Vizepräsidenten geleitet wurde. Aufgabe der Arbeitsgruppe war es, die Mitgliedseinrichtungen „bei der Umsetzung der Gleichstellungsstandards zu begleiten und zu unterstützen, ihre Konzepte und Zielvorgaben zu bewerten sowie Empfehlungen auszusprechen“ (DFG 2018c, o.S.). Die Arbeitsgruppe bewertete die Konzepte der Mitgliedseinrichtungen anhand der Berichte in Bezug auf die Realisierung der Standards auf einer Skala von eins bis vier, auch genannt „Umsetzungsstadien“, wobei das vierte Stadium die beste Bewertung darstellte. Im Einzelnen wurden die Bewertungskriterien wie folgt definiert:

- Stadium 1: Erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet.
- Stadium 2: Einige erfolgversprechende Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in der Planung.
- Stadium 3: Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert.
- Stadium 4: Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt (DFG 2018c, o.S.).

Als besonders erfolgreich (Stufe 4) bei der Umsetzung eines Gleichstellungskonzeptes wurden 2011 die Zwischenberichte von 20 Hochschulen eingestuft. Für das Jahr 2013 sollten die Hochschulen Endberichte anfertigen und hier wurde die Umsetzung der Standards bei 22 Hochschulen mit dem Stadium vier bewertet (s. *Abbildung 5-5*). Die Endberichte wurden Ende Januar 2013 vorgelegt, die endgültige Einstufung erfolgte Anfang Juli 2013.

104 Detailliert beschrieben werden die Ziele der FoGs in der DFG-Evaluationsstudie (siehe dazu DFG 2017a: 18, 19).

Abbildung 5-5: **FoGs-Programm der DFG- Verteilung der Hochschulen auf die Umsetzungsstadien (2010-2013)**

„Erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet.“
„Einige erfolgversprechende Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in der Planung.“
„Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert.“
„Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.“

	Erstberichte (2010)	Zwischenberichte (2011)	Abschlussberichte (2013)
Stadium 1	10	5	
Stadium 2	20	23	19
Stadium 3	21	20	27
Stadium 4	12	20	22

Quelle: DFG (2018c).

Schlussfolgern lässt sich daraus, dass die Konzepte von insgesamt 22 Hochschulen als innovativ, erfolgreich umgesetzt und nachhaltig eingeschätzt wurden und die Anteile von Frauen auf den unterschiedlichen Karrierestufen gestiegen sind.

Wie im Umsetzungskonzept von 2009 vorgesehen, hat die Mitgliederversammlung 2013 u.a. über eine Weiterentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beraten und beschlossen, dass trotz erster positiver Entwicklungen eine kontinuierliche Berichterstattung in Form von statistischen Auswertungen zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen weiterhin notwendig sei. In der DFG-Mitgliederversammlung 2017 erneuerten die DFG-Mitglieder ihre Selbstverpflichtung in Bezug auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. In dem Beschluss von 2017 wird die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen fortgesetzt und artikuliert, dass das Thema Gleichstellung im eigenen Förderhandeln eine noch größere Bedeutung haben solle (DFG 2018a: o.S.).

Einen Impuls in der Debatte um die Vergleichbarkeit und Wettbewerbs- und Anerkennungsaspekte in der Arbeit der Hochschulen (und Vergleiche untereinander) liefert auch der im Zuge des FoGs-Programms entstandene, so genannte „Instrumentenkasten“ mit „Beispielen aus der Praxis für die Praxis“ als Serviceangebot für die Umsetzung der Gleichstellungsstandards. Dieses In-

strument[105] enthält eine Beispielsammlung von „qualitätsgesicherten“[106] Maßnahmen aus der Wissenschaft und soll Input bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für die Hochschulen liefern. Über den Instrumentenkasten können Modellbeispiele recherchiert werden (Ziel- und Fächergruppen, Maßnahmenkategorien) oder eigene Maßnahmen vorgeschlagen werden (DFG 2018a: o.S. und Blome et al. 2013: 142).

In der Forschung wird davon ausgegangen, dass sich die Teilnahme von Hochschulen am Programm der FoGs in Form eines Reputationsgewinns auszahlt, der sich auch bei der Einwerbung von Verbundprojekten (im Rahmen derer von der DFG zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen gezahlt werden) positiv auswirkt. So behandelt Zimmermann (2016: 380) die FoGs in Rahmen des New Public Managements unter der Prämisse des „Quasi-Wettbewerbs um die Reputation der DFG“. Bei den FoGs gehe es folglich „um die Zuschreibung der wissenschaftlichen Reputation, dem höchsten Gut wissenschaftlicher Gemeinschaften“ (ebd.: 385). Inwiefern diese Meinung von den befragten Expert_innen und Professor_innen geteilt wird, wird im Kapitel 8.3 dargestellt.

5.2.6 *Zwischenfazit zur Bundesebene*

In diesem Abschnitt des Mappings konnten wichtige gleichstellungspolitische Grundlagen und Vorgaben auf Bundesebene, die (auch) den Rahmen für das Gleichstellungshandeln an Hochschulen abstecken, aufgezeigt werden.

Es lässt sich bilanzierend feststellen, dass die Normen der EU-Ebene weitreichende Konsequenzen haben, insofern sie sich auf nationaler Ebene niederschlagen. Daneben konnte gezeigt werden, dass Hochschulen als Institutionen, in denen Professor_innen handeln, grundsätzlich stark von den gesetzlichen Bestimmungen zu Gleichstellung berührt sind. Professor_innen als gleichstellungspolitische Akteure kommt insofern – ob ihnen dies bewusst ist oder nicht – in der Umsetzung von politischen Vorgaben eine verantwortungsvolle Aufgabe zu.

Bei der Analyse der bundesweiten gleichstellungspolitischen Initiativen konnten nur Ausschnitte thematisiert werden. Ein besonderes Augenmerk wurde daher auf die vielfältigen und teilweise auch koordinierten Initiativen und Programme von Wissenschaftsorganisationen gelegt, da davon ausgegangen werden kann, dass sich diese qua Zuständigkeit besonders auf die Situation an Hochschulen konzentrieren und auch von den hochschulischen Akteuren in besonderer Weise wahrgenommen werden (sollten). Skizziert wurden dabei insbesondere die Maßnahmen im Rahmen der „Offensive Chancengleichheit“ der Wissenschaftsorganisationen, wie das *Professorinnenprogramm* und das

105 Der Instrumentenkasten ist unter https://instrumentenkasten.dfg.de/ aufrufbar.
106 Laut DFG – wie diese geprüft werden, bleibt offen.

Tenure Track-Programm sowie die *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der DFG. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Evaluationen dieser Programme betonen, dass gleichstellungspolitische Maßnahmen untereinander verzahnt und systematisiert werden müssen, um stärkere Erfolge zu erzielen. Gleichstellung, so wird hier postuliert, scheint auf Leitungsebene dahingehend angekommen zu sein, dass diesbezügliche Ziele in die Hochschulsteuerung implementiert wurden und ihnen damit eine Signalwirkung attestiert werden kann. Empirisch offen bleibt, ob diese Signale auch auf der Ebene der Professor_innen – die als wichtige Gatekeeper fungieren können – ankommen und weitergeben werden.

5.3 Der allgemeine gleichstellungspolitische Rahmen der Landesebene (am Beispiel NRW)

Dem Bundesrecht gliedert sich in der deutschen Normrangfolge das Landesrecht an, auf das sich die bereits im letzten Kapitel vorgestellte Rangfolge vom Bundesrecht übertragen lässt. Ihre gesetzliche Grundlage erhält die Normenhierarchie aus dem Art. 31 GG. Da Bildungspolitik in weiten Teilen Landesaufgabe ist, unterscheiden sich auch die landespolitischen Gesetzesgrundlagen und Initiativen im Bereich der Gleichstellung allgemein und an Hochschulen. Im Rahmen der vorliegenden institutionellen und empirischen Studie wird das Augenmerk exemplarisch auf das Land NRW als größtes Bundesland gelegt.

In Bezug auf das Politikfeld Hochschulpolitik lässt sich feststellen, dass der Bund keine formalen Kompetenzen hat, sondern diese bei den Ländern liegen. Da das Land NRW „gemessen an den Studierendenzahlen [...] weiterhin der mit Abstand größte Träger der Hochschulen" (Kortendiek et al. 2016: 51) ist[107], prägen Entwicklungen in NRW auch in erheblichem Maße das Bild der gesamten deutschen Wissenschaftslandschaft.

In den folgenden Abschnitten wird der normative und gleichstellungspolitisch relevante sowie rechtlich fundierte Rahmen auf Landesebene NRW dargestellt. Hierzu zählen das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW), dass Landesbeamtengesetz (LBG NRW) sowie – speziell auf die Hochschulen bezogen – das Hochschulzukunftsgesetz (HZG NRW)[108].

107 Die im Projekt untersuchten Universitäten, an denen auch die Interviews geführt wurden, befinden sich alle in Trägerschaft des Landes NRW.

108 Aktuell heißt das Gesetz ‚Hochschulgesetz' (HG).

5.3.1 Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) gilt für den öffentlichen Dienst – darunter auch Hochschulen – und hat die „Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" (§ 1 Abs. 1 LGG NRW) zum Ziel. Diesbezüglich ist es darauf ausgerichtet, Geschlechtergleichstellung zu fördern, bestehende Diskriminierungen abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen (§ 1 Abs. 1 LGG NRW). Weiterhin soll mit Hilfe des LGG NRW Diskriminierung unterbunden werden, die trotz geschlechtsneutral formulierter Regelungen und Maßnahmen vorkommt (§ 1 Abs. 2 LGG NRW). Zu erfüllen haben dies die Dienststellen (§ 1 Abs. 3 LGG NRW).

Als Vorgänger des LGG kann das Frauenfördergesetz (FFG) betrachtet werden, das 1989 in NRW mit der sogenannten leistungsbezogenen Quote eingeführt wurde. Damit wurde festgeschrieben, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bei Einstellungen und Beförderungen grundsätzlich zu bevorzugen sind. Diese Norm wurde 1997 vom Europäischen Gerichtshof mit großer öffentlicher Resonanz als vereinbar mit dem Europäischen Recht erklärt[109], so dass sie als „Herzstück" (Landesregierung NRW 2009) bzw. als Art. 1 in das LGG NRW überführt werden konnte, als dieses 1999 in Kraft trat.

Eine Reformierung erfuhr das LGG NRW 2016 im Kontext der Änderung von § 19a LGG NRW. Im Wesentlichen hatte das Gesetz bis zu seiner Erneuerung 2016 nach Meinung der Landesregierung (von 2016) seinen Zweck erfüllt, allerdings längst nicht in dem Maße, das erforderlich gewesen wäre (Landesregierung Nordrhein-Westfalen 2016). Folglich wurde 2016 vor allem auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien abgezielt sowie auf eine Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten. Um dem LGG NRW, das als „zahnloser Tiger" (ebd.) galt[110], seinen Biss zurückzugeben, wurde den Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf verwaltungsgerichtlicher Beistand eingeräumt (§ 19a LGG NRW)[111]. Das LGG NRW richtet sich ausdrücklich an die Dienststellen[112], das heißt an die zuständigen Leitungskräfte. So zählt es zu

109 Urteil des EuGH vom 11. November 1997 (RS C-409/95). Ebenfalls relevante Urteile waren daneben Rs C-158/97 sowie NJW 1997, 3429; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 04.02.2000, DÖD 2000, 137 zum nordrhein-westfälischen Beamtenrecht.

110 Diese spitz formulierte Bezeichnung hatte das Gesetz bekommen, da den Gleichstellungsbeauftragten keine Sanktionsmöglichkeiten zugestanden worden waren und somit eine Missachtung der Norm zu keiner Konsequenz führte.

111 Zuletzt geändert wurde das LGG NRW (Drucksache 16/12366) am 23.01.2018.

112 „Adressaten des LGG sind nicht ausschließlich ‚Behörden', sondern ‚Dienststellen', wozu gemäß § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 neben Behörden und Einrichtungen des Landes auch die Aufsicht der landesunterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und demzufolge auch die Kammern der wirtschaftlichen und freiwilligen Selbstverwaltung zu rechnen sind" (Lakof NRW, 2019: 3).

den Aufgaben der Hochschulleitungen, die Vorgaben aus § 5 Abs. 1, die Erstellung von Gleichstellungsplänen, umzusetzen (Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW 2018: 6). Dies berührt unmittelbar auch die Aufgaben von Professor_innen, insofern Gleichstellungspläne auf der Ebene der Fakultäten/Fachbereiche zu erstellen, in Fakultätsräten etc. zu beraten und schließlich umzusetzen sind.

Es lässt sich für weitere gleichstellungspolitisch relevante Gesetze schlussfolgern, dass Sanktionsmöglichkeiten klar formuliert in den Normen festgeschrieben sein müssen, da sonst ‚der Tiger nicht beißen kann'. Gemessen hieran besteht auch in anderen deutschen Bundesländern noch Nachbesserungsbedarf[113].

5.3.2 Das Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW)

Ebenfalls direkt relevant für Hochschullehrer_innen ist das Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW). Dieses gilt jedoch nur für verbeamtete wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, Juniorprofessor_innen und Professor_innen des Landes Nordrhein-Westfalen und damit nur für einen Teil des Hochschulpersonals. Das LBG NRW existiert seit 1981 (Gesetz und Verordnungsblatt (GV. NRW): 234, ber. 1982: 256) und wurde seitdem vielfach geändert, zuletzt 2016. Es beinhaltet keinen allgemeinen Paragrafen oder Absatz zur Gleichstellung, jedoch folgende Bestimmungen über Beförderung in Bezug auf Frauen und Männer:

> „Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist […]" (§ 19 Abs. 6, Sätze 2 und 3 LBG NRW).

Diese Regelung wurde mit Verweis auf Art. 33 Abs. 2 GG (Gebot der Bestenauslese) von Männern, die sich ungerecht behandelt fühlten, da sie aufgrund der Regelung nicht befördert wurden, verwaltungsgerichtlich angefochten und im Februar 2017 zum Teil für verfassungswidrig erklärt (OVG NRW 2017). Eine bevorzugte Behandlung von Frauen ist nach dem Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen nicht zulässig[114]. In Bezug auf § 19 Abs. 6,

113 In Bayern beispielsweise besteht noch kein Recht auf Anrufung des Verwaltungsgerichts (Schultz et al. 2018: 421ff.).

114 „Die seit dem 1. Juli 2016 im nordrhein-westfälischen Landesbeamtengesetz enthaltene Vorschrift zur Frauenförderung ist nicht mit dem Grundgesetz vereinbar. (…) Beförderungsentscheidungen können nicht auf die Neufassung des § 19 Abs. 6 LBG NRW gestützt werden, weil diese den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Bestenauslese verletzt. Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen, deren Vita oft durch familienbedingte Auszeiten gekenn-

Satz 2 LBG NRW sieht das Oberverwaltungsgericht, welches sich nach mehreren Prozessen in nordrhein-westfälischen Verwaltungsgerichten der Sachlage annahm, keinen verfassungswidrigen Konflikt. Der § 19 Abs. 6, Satz 3 LBG NRW pauschalisiere jedoch zu sehr, da von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht ohne Prüfung ausgegangen werden könne. Dass Frauen unter den oben genannten Voraussetzungen auch bevorzugt einzustellen sind, besagt § 14 Abs. 2 LBG NRW. Dies gilt, solange im entsprechenden Bereich keine Geschlechterparität erreicht worden ist.

5.3.3 Das Hochschulzukunftsgesetz NRW (HZG NRW)

Regelungen der Wissenschaftspolitik werden im Wesentlichen auf Länderebene bestimmt, beziehen sich darin allerdings auf das Grundgesetz sowie das Hochschulrahmengesetz (Blome et al. 2013: 101), wobei sie letzteres z. T. ersetzen können (Jäger 2006). Das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG NRW) wurde seit 2014 bis 2019 durch das Hochschulzukunftsgesetz in Nordrhein- Westfalen (HZG NRW) geregelt. Relevant ist es im Kontext dieses Mappings, da die dort formulierten Normen unmittelbar den Handlungsrahmen von Professor_innen an Hochschulen in NRW (zum Zeitpunkt der Interviews) form(t)en.

Als wesentliche gleichstellungsspezifische Elemente im Rahmen des Hochschulzukunftsgesetzes sind zu nennen (MKW [o.J.]c und MKW [o.J.]b):

- eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung (Art.1, § 11c HZG NRW),
- ein Frauenanteil von mindestens 40% im Hochschulrat (Art. 1, § 21 Abs. 3 HZG NRW),
- chancengerechte Berufungsverfahren mit Hilfe von fachgruppenspezifischen Gleichstellungsquoten in Orientierung am Kaskadenmodell (Art. 1, § 37a HZG NRW),
- Gender Budgetierung (Art. 1, § 24 Abs. 5 HZG NRW),
- Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten durch klare Strukturen und Aufgaben (Art.1, § 24 HZG NRW),
- Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf und die Gewährleistung dieser als Aufgabe (Art. 1, § 3 Abs. 5 HZG NRW und Art. 1, § 62a HZG NRW).

zeichnet ist, kann dadurch gefördert werden, dass Beurteilungen weniger stark an die erbrachten dienstlichen Leistungen und im Beruf gewonnenen Erfahrungen anknüpfen“ (Justizportal NRW 2017).

Das HZG bezog sich zur Schaffung von Chancengleichheit zum einen auf die beobachtete Ungleichheit zwischen Frauen und Männern. Zum anderen sollte die Qualität erhöht werden, indem die Potenziale beider Geschlechter „besser als bisher“ (MIWF 2014b: 1) ausgeschöpft werden. In der Wahrung ihrer Aufgaben unterstanden Hochschulen der Aufsicht des MKW (§ 76 Abs. 1 HZG NRW). Um die Verbindlichkeit des Hochschulgesetzes zu steigern, wurde dabei den Hochschulen empfohlen, „an die Legislative heranzutreten und auf Missstände hinzuweisen“ (MIWF 2017a: 51).

Seit dem Regierungswechsel 2017, der zu einer schwarz-gelb geführten Landesregierung in NRW geführt hat, wurde das HZG geändert und heißt nun Hochschulgesetz (HG). Wesentliche Änderung ist, dass der Rahmenkodex für gute Beschäftigung gestrichen wurde und der Landeshochschulentwicklungsplan entfällt. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) kritisierte, dass die Streichung des „Rahmenkodex für gute Beschäftigung“ aus dem Gesetz ein „Affront“ gegenüber den Beschäftigten sei und prekäre Arbeit an den Hochschulen befördere (GEW 2019). Hochschulen bekommen daneben wieder mehr Autonomie. Das Gesetz trat zum Wintersemester 2019/2020 in der Fassung vom 01.10.2019 in Kraft. Einige Änderungen beziehen sich auch auf die Gruppe der Studierenden, indem den Hochschulen überlassen wird, verbindliche Studienverlaufsplanungen und fakultative Anwesenheitspflichten wiedereinzuführen.

5.3.4 *Ausgewählte gleichstellungsrelevante Programme und Maßnahmen auf der Landesebene*

Die bisherigen Kapitel zum gleichstellungspolitisch relevanten gesetzlichen Rahmen auf Landesebene NRW haben gezeigt, dass die Aufgabe der Implementation der festgeschriebenen Normen teilweise direkt den Hochschulen obliegt. Die gesetzlichen Grundlagen werden dabei auch auf Landesebene durch verschiedene – meist wettbewerbliche – Programme und Maßnahmen flankiert, von denen einige im Folgenden skizziert werden.

5.3.4.1 Zielvereinbarungen und Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) in NRW

Das HZG NRW schrieb fest, dass „bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen […] der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen [ist]. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe“ (§ 24. Abs. 5). Der hier festgelegte Grundsatz wurde durch die vom Gender Kongress 2012 angestoßene Ergänzung bzw. Änderung in der Leistungsorientierten Mittelvergabe implementiert (LOM NRW). Bei den Zielver-

einbarungen und der LOM auf NRW-Ebene handelt es sich um Vereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Land NRW, in deren Rahmen ein Teil der Finanzzuweisungen an die einzelnen Hochschulen an Leistungen gebunden ist. Ende der 1990er Jahre ging es in den Beziehungen zwischen Wissenschaftsministerien und Hochschulen zum Großteil um eine Kürzung der Haushaltsmittel für die Finanzierung der Hochschulen seitens des Landes. Im Gegenzug zu starken Einsparungen im Hochschulbereich wurde den Hochschulen für einige Jahre Planungssicherheit gewährt – so auch den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (König 2009: 30f.). Aufgrund der verhältnismäßig geringen Steuerungsmöglichkeit dieser ersten Vereinbarungen wurden sie später ausgebaut (ebd.: 31). Federführend war hier Svenja Schulze, zu dem Zeitpunkt Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalens, die unter der rot-grünen Landesregierung die LOM in Nordrhein-Westfalen für 2015 und die folgenden Jahre vereinbarte und den Indikator Gleichstellung einbrachte (MKW [o.J.]d). Das den Hochschulen im Rahmen der LOM zugewiesene (Teil-)Budget wird nach den Parametern Lehre (gewichtet mit 45% bei Universitäten/mit 70% bei Fachhochschulen) und Forschung (45%/20%) vergeben. Der Parameter Gleichstellung (10%/10%) bemisst sich am Frauenanteil bei den Professuren (ebd.). Hierbei wird der Anteil an Professorinnen in Bezug zum Anteil der Absolventinnen (Kaskadenmodell) betrachtet (ebd.). Die Zielvereinbarungen wurden in Hochschulverträgen mit jeder einzelnen Hochschule festgehalten. Die für 2015/2016 geschlossenen Verträge gelten aufgrund der Hochschulvereinbarung NRW 2021 bis zum Abschluss neuer Verträge (MKW [o.J.]e[115]).

115 Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft (MKW) förderte seit 2012 Gleichstellung an Hochschulen mit dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen in drei Formen: Erstens erhalten die hochschulischen Gleichstellungsbeauftragten einen jährlichen Sockelbetrag von drei Millionen Euro (MKW [o.J.]a), welcher für Maßnahmen auf struktureller Ebene, beispielsweise in Fachbereichen mit besonders niedrigen Frauenanteilen und zur Vereinbarung von Familie und Beruf, genutzt werden soll (LaKof NRW 2008). Zweitens werden 1,5 Millionen Euro pro Jahr über eine Laufzeit von drei Jahren für die Nachwuchsförderung vergeben, wobei schwerpunktmäßig Frauen verstärkt eingebunden werden sollen. In Universitäten erfolgt die Unterstützung in Bezug auf Juniorprofessuren, in Fachhochschulen bezüglich Qualifizierungsstellen, in Kunst- und Musikhochschulen liegt der Fokus auf Stellen für die Postdoc-Phase und auch auf Juniorprofessuren (MKW [o.J.]a). Drittens werden mit insgesamt einer Million Euro jährlich Professuren gefördert, die mit Genderforschung und -lehre in Zusammenhang stehen, womit „die Genderforschung nicht mehr nur projektbezogen, sondern institutionell gefördert und der Genderaspekt stärker als bisher in der Lehre verankert [wird]“ (ebd.). Zuvor wurden einzelne Forschungsprojekte gefördert (ebd.). Die erste dreijährige Förderrunde begann 2012 (Landesregierung Nordrhein-Westfalen 2012), die zweite lief von 2016 bis einschließlich 2018 (LaKof NRW 2008). Das Landesprogramm fußt auf den Empfehlungen, welche aus dem Gender Kongress 2011 hervorgegangen sind (MIWF 2011) sowie auf den Erkenntnissen, welche die Gender-Reports des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung (zum damaligen Zeitpunkt der Gender-Report 2010: Becker et al.

Über die LOM wird der Faktor „Gleichstellung“ also – wenn auch reduziert auf einen engen Ausschnitt – unmittelbar und spürbar wirksam für die NRW-Hochschulen. Dabei ist die Zuwendung zwar an Kennzahlen orientiert, allerdings vergeben über ein wettbewerbliches Verfahren, bei dem die NRW-Hochschulen in Konkurrenz um ein festgelegtes Gesamtbudget treten. Schneidet eine Hochschule in Bezug auf das Geschlechterverhältnis bei den Professuren schlecht ab, erfolgen andererseits keine weiteren Konsequenzen, die über das Ausbleiben der entsprechenden LOM-Zahlungen hinausgehen (Schacherl et al. 2015: 212). Damit kann diese gleichstellungspolitische Maßnahme als Anreiz betrachtet werden, der aber keine rechtliche Verpflichtung beinhaltet. Im Vergleich zu den anderen Faktoren hat der Faktor Gleichstellung in der LOM zudem ein recht geringes Gewicht. Andererseits muss konstatiert werden, dass sich angesichts von Lebenszeitprofessuren je nach Fachbereich/Fakultät der Anteil der Professorinnen teilweise über Jahre kaum verändern lässt. Kritisierbar ist außerdem, dass keine ausreichende Beteiligung von Gleichstellungsexpert_innen an der Ausgestaltung des Gleichstellungsindikators in der LOM stattfand. Zielvereinbarungen und LOM bewegen sich auf struktureller Ebene, da sie sich im Wesentlichen auf Frauenanteile beziehen. In diesem Sinne handelt es sich zwar um eine unmittelbar finanzwirksame Maßnahme, die jedoch der Philosophie des *Nudging* folgt. Kennzeichnend hierfür ist, dass Verhalten beeinflusst werden soll, aber keine (gesetzliche) Verpflichtung zur Beachtung oder Umsetzung besteht.

5.3.4.2 Der Landeshochschulentwicklungsplan NRW

Neben der LOM NRW war auch der Landeshochschulentwicklungsplan (LHEP) NRW auf das HZG NRW zurückzuführen. Der LHEP wurde vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) in Kooperation mit den Hochschulen entwickelt, um den zahlreichen aktuellen Herausforderungen für das Hochschulsystem insgesamt, aber auch für einzelne Hochschulen zu begegnen (MIWF 2017b: 13). Festgeschrieben war der LHEP in § 6 Abs. 2 des HZG NRW (ebd.: 7). Die wesentlichen Handlungsfelder sind:

- Differenzierung des Hochschulsystems,
- Aufteilung der Aufnahmekapazitäten zwischen Fachhochschulen und Universitäten im Verhältnis von 40 zu 60,
- Steigerung des Studienerfolgs und die Digitalisierung in der Lehre,

2010) lieferten (Landesregierung Nordrhein-Westfalen 2012). 2019 - nach Abschluss der Interviews - wurde das vorherige Landesprogramm durch das "Landesprogramm für chancengerechte Hochschulen NRW" abgelöst.

- Anstreben international wettbewerbsfähiger Forschung und Ausbau der Kooperation im gesamten Wissenschaftssystem sowie Zusammenarbeit bei IT-Plattformen etc. (ebd.: 9ff.).

Im Leitbild des LHEP wurde neben einigen weiteren Punkten auch Gleichstellung aufgeführt:

> „Frauen und Männer haben in den Hochschulen zu allen Funktionen auf allen Ebenen gleichberechtigten Zugang. Der geschlechtergerechten Besetzung von Professuren und Leitungspositionen sowie der Vermeidung struktureller Benachteiligungen gilt dabei das besondere Augenmerk aller Beteiligten. Auf diese Weise leisten die Hochschulen einen herausgehobenen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit, da sie über ihre Absolventinnen und Absolventen in weite Bereiche der Gesellschaft hineinwirken" (ebd.: 20).

Vorgesehen war die Potenzialausschöpfung auf Studierendenebene u.a. durch gezielte Ansprache und Motivation sowie Behandlung von Gender-Themen in Lehre und Forschung (ebd.: 32ff.). Insbesondere die Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen war Teil des LHEP und wurde dort sowohl wirtschaftlich als auch moralisch begründet. Hier sollten in Orientierung am Kaskadenmodell mit Hilfe von Coaching und Mentoring, Unterstützung der Netzwerkbildung, Förderung der Vereinbarung von Familie und Beruf, gezielter Beratung und Information sowie gendersensibler Stellenbesetzung die Frauenanteile in den oberen Ebenen der Wissenschaftskarriere erhöht werden (ebd.: 39f.). An dieser Stelle wird ausdrücklich angemerkt, dass es sich hierbei um eine unverbindliche Aussage handelt, die weder kontrolliert noch sanktioniert wurde. Durch die Änderung im HZG NRW unter der schwarz-gelben Landesregierung ist dieser LHEP inzwischen aufgehoben worden, was besonders im Kontext von Gleichstellung als Rückschritt betrachtet wird.

5.3.4.3 Der Gender-Report NRW

Der erste Gender-Report NRW erschien im Jahr 2010. Er gibt einen umfassenden Überblick über die Geschlechter(un)gleichheit an den Hochschulen in NRW und enthält folgende Schwerpunkte: (1) Fortschreibung der Analyse hochschulstatistischer Daten mit Schwerpunkt NRW (Teil A), (2) Fortschreibung der Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen in NRW (Teil B) und (3) jeweils eine Studie zu einem wechselnden Schwerpunktthema (Teil C) (Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW [o.J]; Kortendiek et al. 2016). Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat im Rahmen des Gender-Kongresses 2017 weitere Empfehlungen formuliert:

- die Erstellung einer NRW-Datenbank, welche promovierte Wissenschaftlerinnen aufführt, um deren Sichtbarkeit in Bezug auf Bewerbungs- und Berufungsverfahren zu steigern;

- die Verbesserung der Synchronisierung in Bezug auf das Berichtswesen und die Steuerungsinstrumente der Akteure auf Bund- und Länderebene sowie das erneute Aufgreifen des Gleichstellungsforums NRW;
- die Beschäftigung mit und Modifizierung von traditionellen Familien- und Erwerbsarbeitsbildern, insbesondere der automatischen Zuschreibung der Frau als Hausfrau und Mutter sowie des „allzeit einsatzbereiten (männlichen) Forschers" (ebd.: 80);
- die Schaffung günstigerer Arbeitsbedingungen und Räume für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Hochschule (MIWF 2017a: 51, 80ff.).

Die Ergebnisse des Gender-Reports sind öffentlich zugänglich und tragen dazu bei, Gleichstellungsdefizite sichtbar zu machen. Daneben hat der Gender-Report den Gender-Kongress zur Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen angestoßen. Ziel ist es, die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für das Land und die Hochschulen zu unterstützen, denn durch den ersten Gender-Report war die unzureichende Gleichstellungssituation an nordrhein-westfälischen Hochschulen analysiert und öffentlich sichtbar geworden. Der Gender-Kongress war, wie bereits im Kontext der LOM NRW thematisiert wurde, Ausgangspunkt für weitere gleichstellungspolitisch relevante Maßnahmen auf Landesebene.

5.3.5 Zwischenfazit zur Landesebene (NRW)

Wie im vorausgegangenen Kapitel zur Gleichstellungspolitik auf Landesebene deutlich wurde, wirken die Urteile des EuGHs bis auf die Landesebene hinunter. Auch konnte die Verflechtung von Bundesrecht, insbesondere des Grundgesetzes mit dem Landesrecht, rekonstruiert und damit die Verflechtung im Mehrebenensystem im Kontext des politischen Feldes Gleichstellung an Hochschulen deutlich gemacht werden. Daneben wurden exemplarisch wichtige, aber rechtlich nicht verpflichtende bzw. sanktionsbewehrte Programme zur Gleichstellung (soft law) auf Landesebene dargestellt und analysiert. Im Rahmen des Landeshochschulentwicklungsplans und Zielvereinbarungen mit den Hochschulen, aber auch durch die Bindung eines (kleinen) Teils der Landeszuweisung an die Hochschulen an Gleichstellungsindikatoren wurde versucht, die hochschulischen Akteure zu mehr Engagement in puncto Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung zu bewegen. Insgesamt zeigt sich, dass trotz vielfältiger rechtlicher Vorgaben und bundes- sowie landesweiter Initiativen eine Sichtbarmachung bestehender Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, wie sie in NRW in Form des regelmäßigen Gender-Reports erfolgt, nach wie vor wichtig ist, um Gleichstellung voranzutreiben, da hierbei nicht nur der ‚Finger in die Wunde' gelegt wird, sondern von Expert_innen klare Handlungsbedarfe formuliert werden. Diese können als Argumentationsgrundlage

dienen, um Änderungen im gleichstellungspolitisch relevanten hard law oder auch Förderprogramme und Initiativen im Feld des soft law anzuregen. Nicht immer führt die ‚Sichtbarmachung' noch bestehender Gleichstellungsdefizite jedoch zu einer Verstärkung des gesetzgeberischen Engagements. So zeigt die aktuelle Entwicklung des Hochschulgesetzes NRW (HZG bzw. HG), dass Gleichstellung immer wieder Gefahr läuft, von der politischen Agenda zurückgedrängt zu werden und bereits angestoßene Entwicklungen in puncto Gleichstellung auch wieder zurückgenommen werden können.

5.4 Gleichstellungspolitik auf Hochschulebene: Gleichstellungskonzepte- und maßnahmen an den untersuchten Universitäten in NRW

Gesetzlich sind die Hochschulen dazu verpflichtet, sich an die in den vorherigen Kapiteln nachgezeichneten gesetzlichen und damit verbindlichen Vorgaben zur Gleichstellung zu halten. Darüber hinaus gibt es verschiedene Maßnahmen und Anreize, die hochschulintern eine gleichstellungspolitische Relevanz haben (können). Diese Normen und Programme implementierend haben die Hochschulen selbst weitere Verordnungen und Richtlinien entwickelt und spezifische Maßnahmen eingeführt[116].

Eine zentrale Gleichstellungsmaßnahme (die auf dem LGG basiert) ist die Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten und ihre geregelte Teilnahme in verschiedenen Gremien. Diese basiert, wie vorangegangen rekonstruiert wurde, auf Landesrecht. Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Belange aller Statusgruppen einer Hochschule zuständig und soll an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen innerhalb der Hochschule beteiligt werden. Neben dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten wurde an vielen Hochschulen eine Gleichstellungskommission gegründet und es wurden Rahmenpläne zur Erreichung von Gleichstellung erarbeitet, die zum Teil verpflichtenden Charakter aufweisen.

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, welche konkreten Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen existieren und wie sie von den vier im Rahmen des Forschungsprojektes untersuchten Universitäten umgesetzt werden. Zur Veranschaulichung und besseren Strukturierung der unterschiedlichen Programme an Hochschulen wurde in Anlehnung an den Gender-Report 2016 *„Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen"* des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW eine Kategori-

116 Teile dieses Kapitels sind unter der Mitarbeit von Lisa Neef im Rahmen ihres Forschungspraktikums im durchgeführten Forschungsprojekt entstanden.

sierung der Gleichstellungsmaßnahmen vorgenommen. Die vorherige Ausgabe des Gender-Reports nahm eine Unterscheidung von vier Arten „gleichstellungspolitischer Interventions- und Steuerungsmaßnahmen“ (Kortendiek et al. 2013: 218) vor. Dazu zählen sowohl Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Land, Frauenförderpläne, die familienfreundliche Hochschule sowie Gleichstellungsinitiativen und -management (ebd.). Die Hauptziele des Gleichstellungsbereichs an Hochschulen umfassen der Studie zufolge drei Bereiche. Zum einen sind Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium elementar, zum anderen soll der generelle Anteil von Frauen an Hochschulen erhöht werden und drittens der wissenschaftliche (weibliche) Nachwuchs gefördert werden (ebd.).

Die Erhöhung der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und auf allen Leitungsebenen an den Hochschulen bildet einen Schwerpunkt gleichstellungspolitischer Arbeit vieler Hochschulen, da sie einen großen Einfluss auf die Chancengleichheit hat. Im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gibt es meist konkrete Ziele zur Förderung und z.B. Fördermaßnahmen für Doktorandinnen bzw. Postdocs (ebd.: 222). Hinzu kommen Mentoring- und Coaching-Programme, die die Vernetzung untereinander stärken sollen. Die wichtigsten Maßnahmen, die von den Fachbereichen in den Gleichstellungsplänen genannt wurden, können in fünf Bereiche eingeteilt werden. Zu Beginn stehen die „Maßnahmen zum Aufdecken und zum Abbau strukturbedingter Nachteile“ (ebd.). Des Weiteren sind es Maßnahmen für Studierende[117] wie auch Maßnahmen zur Nachwuchsförderung. Ferner existieren Maßnahmen für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung[118] und Maßnahmen zur Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre (ebd.: 237).

Für die im vorliegenden Forschungsprojekt vorrangig interessierende Zielgruppe der Professor_innen und Führungskräfte gab es zum Zeitpunkt der Er-

117 Für die Gruppe der Studierenden wurden 206 Maßnahmen zur Gleichstellung insgesamt an nordrhein-westfälischen Universitäten verzeichnet. Diese gliedern sich wiederum in Angebote aus dem Bereich Information und Beratung, wozu auch Informationsveranstaltungen gehören, die sich mit dem Bereich der Geschlechtergerechtigkeit befassen (Kortendiek et al. 2016: 236). (Fort-) Bildungsangebote für Student_innen bilden eine weitere Sparte der Gleichstellungsmaßnahmen. Darunter fallen z.B. „Workshops zum Erlernen von Soft Skills oder die Vernetzung von Studentinnen mit Unternehmen“ (ebd.: 236). Als dritte Kategorie werden im Gender-Report (Lehr-)Veranstaltungen und Mentoring erwähnt. Diese befassen sich mit der Genderthematik und der hochschulinternen Genderforschung. Sie sollen insbesondere für die Thematiken sensibilisieren. Der Mentoring-Bereich richtet sich häufig an Studierende der MINT-Fächer, um dort eine bessere Vernetzung der weiblichen Studierenden untereinander, aber vor allem mit Firmen aufbauen zu können (ebd.: 236). Auch die Bereiche der finanziellen Unterstützung und der Stipendien bilden eine Facette von gleichstellungspolitischen Maßnahmen von und an Hochschulen.

118 Auf die Gruppe der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung wird hier nicht vertieft eingegangen, da sie nicht im Fokus der vorliegenden Studie steht.

hebung insgesamt 94 Maßnahmen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Die meisten davon konzentrieren sich auf Coaching und Weiterbildungen für neuberufene Professor_innen, um ihnen den Einstieg in die eigene Hochschule zu erleichtern. Das Thema Vernetzung ist ebenfalls essentiell, um im akademischen Umfeld sichtbar zu werden. Eine weitere Gruppe, an die Gleichstellungsmaßnahmen adressiert werden, ist der wissenschaftliche Nachwuchs. Hier gab es in NRW insgesamt 202 Gleichstellungsangebote, die sich ebenfalls auf die bereits genannten Kategorien beziehen. So machen (Fort-)Bildungsangebote den größten Teil aus. Sie sollen Orientierung und „Schlüsselqualifikationen" (ebd.: 237) für die wissenschaftliche Karriere bieten.

Die Maßnahmen der Kategorien „Informationen" und „Beratungen" umfassen in den meisten Fällen Förderungen der Karriere, insbesondere im Hinblick auf eine mögliche Professur. Auch das Thema Mentoring spielte mit 35 Maßnahmen eine große Rolle bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Maßnahmen sollen bewirken, dass junge Wissenschaftlerinnen ihre Karriere aktiver planen sowie gestalten und dabei Unterstützung erhalten. Die klare Zielsetzung lautet hier, dass mehr Frauen in akademischen Führungspositionen tätig sein sollen (ebd.: 237).

Im Folgenden werden die Gleichstellungsmaßnahmen[119] von vier Universitäten aus Nordrhein-Westfalen exemplarisch[120] analysiert. Dabei wurde eine Sammlung von Programmen und Instrumenten zur Gleichstellungspolitik in eine Tabelle überführt und systematisiert[121]. Auch die FoGs-Berichte der jeweiligen Hochschulen und ihre Webseiten samt Gleichstellungskonzepten wurden ausgewertet. Als Untersuchungsgegenstand wurden zwei Universitäten mit eher technisch-naturwissenschaftlichem Profil und zwei weitere mit einem breiteren Fächerspektrum aufgrund der vermuteten Spezifika in Bezug auf Gleichstellungsarbeit ausgewählt[122].

Die vier analysierten Universitäten unterscheiden sich nicht grundsätzlich in ihrer Gleichstellungspolitik. Die Programme und Angebote ähneln einander und die Institutionalisierung von Gleichstellung ist an allen vier Universitäten

119 Die Gleichstellungsmaßnahmen werden nach Universität anonymisiert dargestellt.

120 Das Internetportal Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW (http://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de) bietet eine Auflistung aller Gleichstellungsprojekte der Hochschulen in NRW, aufgeteilt nach Zielgruppe und Art der Maßnahme.

121 Diese ausführliche, nach Universitäten und Zielgruppen (Professor_in, Wissenschaftliche Mitarbeiter_in, Student_in, Mitarbeiter_in in Technik und Verwaltung) sortierte Tabelle beinhaltet alle Gleichstellungsprogramme der vier untersuchten Universitäten und ist zudem nach Projekttyp (bspw. Mentoring, Beratung, Information, Fortbildungsangebot, Veranstaltung, Publikation, institutionelle Maßnahme etc.) kategorisiert. Die Tabelle hat einen Umfang von 47 DIN-A4 Seiten und umfasst 196 Posten. Sie wurde ausgewertet und hat als Referenz für die Verschriftlichung dieses Kapitels gedient. Da aufgrund der zum Teil sehr spezifischen Programm- und Maßnahmentitel bzw. –namen keine Anonymität der Universitäten zu gewährleisten wäre, ist die Tabelle nicht im Anhang enthalten. Sie kann jedoch bei den Verfasserinnen eingesehen werden.

122 Zur Auswahl der Universitäten siehe Kapitel 4 zum Forschungsdesign in diesem Buch.

weit vorangeschritten. Besonders auffällig ist das starke Bemühen aller Universitäten zu zeigen, dass sie (vermeintlich) viel für die Implementierung der Gleichstellung tun: Gleichstellung ist jeweils im Profil bzw. Leitbild fest verankert und alle Universitäten versuchen, strukturelle Veränderungen mit Gleichstellungsbezug voranzubringen. Veränderungen der letzten Jahre auf der Leitungsebene mit der Errichtung von Prorektoraten oder Stabstellen zu Gender und Diversity zeigen, dass das Gewicht dieser Themenkomplexe, wenn auch als Querschnittsthemen und kontrovers diskutiert, zumindest im Selbstbild auf der Leitungsebene und in dem nach außen präsentierten Bild der jeweiligen Hochschule gestiegen ist.

5.4.1 Universität 1

Um die Aufmerksamkeit auf den Bedarf von konkreten Gleichstellungsmaßnahmen zu richten, soll zunächst ein Blick auf die Frauenanteile[123] in unterschiedlichen Statusgruppen an der Universität 1[124] geworfen werden. Wie dem Gender-Report 2016 zu entnehmen ist, gibt es in kaum einer hochschulischen Statusgruppe Geschlechterparität (Quelle 1)[125]. Ganz im Gegenteil, je höher der Status, desto geringer die Frauenquote in der jeweiligen Gruppe. Auffällig ist der auffallend hohe Anteil der weiblichen Studierenden im Vergleich zum Anteil der weiblichen Promovierenden und den Professorinnen an der Universität 1. Dies kann als Hinweis auf geschlechtsspezifische Hürden in der akademischen Laufbahn verstanden werden. Solche Hürden sollen durch universitäre Gleichstellungsmaßnahmen verringert werden, um Frauen und Männern gleiche Chancen auf akademische Karrieren zu ermöglichen.

Gleichstellung wird an der Universität 1 als „Leitungsaufgabe“ definiert und nach eigener Darstellung sind Gleichstellungsaspekte in allen relevanten Organisationseinheiten und -prozessen sowie in zentralen Dokumenten, wie bspw. der Grundordnung, Berufungsordnung und in den Leitlinien der Hochschulentwicklungspläne implementiert (Quelle 5). Die Gleichstellungsarbeit der Universität 1 beruht auf dem Gender Mainstreaming-Ansatz und kann damit als Implementierung von EU-Recht eingeordnet werden. Insofern seien „in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen von vornherein Gleichstellungsaspekte zu beachten und für deren Umsetzung Verantwortung zu übernehmen“

123 Die genaue Benennung von Zahlen würde die Anonymität der Universitäten gefährden, daher werden hier die konkreten Zahlen nicht genannt, sondern nur die Vergleiche kurz dargestellt. Die Recherche erfolgte im Rahmen der Dokumentenanalyse und nimmt auf die Daten des Gender-Reports 2016 Bezug.

124 Bei Universität 1 handelt es sich um eine Universität mit einem starken Profil in den Geistes-, Gesellschafts- und Bildungswissenschaften, die aber auch Wirtschaftswissenschaften und Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie Medizin anbietet.

125 Die Quellen werden wegen Wahrung der Anonymität der Universitäten und somit der befragten Professor_innen in einer separaten Liste bei den Autorinnen geführt.

(Quelle 2). Auf diese Weise soll Gleichstellung an der Universität 1 langfristig vorangetrieben werden. Gender Mainstreaming basiert auf der Annahme, dass Frauen und Männer unterschiedliche Bedingungen und Voraussetzungen vorfinden und diese wiederum zu unterschiedlichen Erfahrungen innerhalb des Lebens, oder hier im Speziellen in der Hochschule, führen. Diese Annahme kommt der Theorie von Acker (1990) und dem Ansatz gendered organization sehr nahe und unterstreicht den Standpunkt von Acker. Konkret besagt dies für die Universität 1, dass Geschlecht in jeder Interaktion relevant werden kann und somit auch auf institutioneller Ebene verankert ist. Ziel des Gender Mainstreamings und damit der Überprüfung aller Entscheidungen und Vorhaben auf möglicherweise geschlechterrelevante Konsequenzen soll die Abschaffung geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlungen sein. Geschlecht soll somit keine benachteiligende Wirkung mehr innerhalb des universitären Kontextes zeigen. Darüber hinaus werden Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe der Personal- und Organisationsentwicklung beschrieben. Kennzeichnend für das strategische Konzept der Universität 1 ist die Tatsache, „dass Gender Mainstreaming und Diversity Management als zwei sowohl eigenständige als auch sich ergänzende, nicht konkurrierende Konzepte verstanden werden“ (Quelle 5 und Quelle 7). Hieran zeigt sich, dass das vorgestellte Primärrecht auf der EU-Ebene über die Übernahme in das hochschulische Gleichstellungskonzept den Handlungskontext von Professor_innen direkt beeinflusst, auch wenn die EU über keine formalen Kompetenzen auf dieser Ebene verfügt.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist auf der Grundlage des nordrhein-westfälischen LGG an der Universität 1 institutionalisiert. Da jedoch das LGG NRW wiederum auf dem Gleichstellungsgrundsatz im GG basiert, wird hier erneut die Verflechtung bis auf die Ebene der einzelnen Hochschule als Organisation sichtbar. Universität 1 verfügt im Vergleich zu anderen Universitäten in NRW über ein gut ausgestattetes Gleichstellungsbüro und einen Familienservice. Gleichstellungsthemen werden auch in unterschiedlichen Universitätskommissionen bearbeitet. Neben einer Gleichstellungskommission, die insbesondere zu den Bereichen Entwicklungsplanung, Frauenförderpläne und Anreizsysteme berät, existiert auch eine Kommission, die sich den Themen Interkulturalität und Vielfalt widmet. Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stehen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Belange von Frauen (aber auch Männern) an den Fakultäten zur Verfügung. Wichtiges Instrument zur Bestimmung von Gleichstellungszielen und zur Umsetzung von Maßnahmen an der Universität 1 sind nach eigener Darstellung nach wie vor die Frauenförderpläne der Fakultäten und der Universitätsverwaltung. Gleichstellungsaspekte sind zudem Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen dem Rektorat und den Fakultäten sowie den zentralen Einrichtungen an der Universität 1 (Quelle 5).

An der Universität 1 gibt es verschiedene Einrichtungen und Akteure, die sich mit Gender- und Gleichstellungsfragen sowie der Forschung in diesem Bereich beschäftigen und beratend tätig sind. Darüber hinaus bietet sie unterschiedliche Mentoring-Programme an, die sich überwiegend auf den wissenschaftlichen Nachwuchs konzentrieren und darauf, junge Wissenschaftlerinnen beim Weg in eine akademische Laufbahn zu unterstützen. Die Programme richten sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs, also Doktorandinnen, Postdocs und Habilitandinnen und sollen deren überfachliche Kompetenz stärken und ein Berufstraining bieten (Quelle 3). Zudem werden zwei Veranstaltungen angeboten, die sich auf den wissenschaftlichen Nachwuchs konzentrieren und zu einer Promotion anregen sollen. Desweiteren bietet die Universität 1 sechs Maßnahmen in der Kategorie Information und Beratung an. Eine dieser Maßnahmen richtet sich an Schüler_innen und Studieninteressierte. Die anderen fünf Maßnahmen beschäftigen sich mit der Beratung von Wissenschaftlerinnen im Hinblick auf Netzwerke. Im Zuge der Maßnahmen der Kategorie „Information und Beratung“ werden auch die (Fort-)Bildungsangebote genannt, da diese sich teilweise ähneln. Die Universität 1 bietet fünf weitere Maßnahmen diesbezüglich an, die sich überwiegend auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs konzentrieren. Besonders Programme, die sich an Studentinnen aus MINT-Fächern wenden, um ihnen die berufliche Praxis näher zu bringen und auch Netzwerke zu erweitern, sind hier zu nennen. Eine weitere Kategorie bildet die finanzielle Unterstützung und die Stipendienförderung. Fünf auf geschlechtsspezifische Aspekte bezogene Maßnahmen, bei denen finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt wurden, werden für die Universität 1 angeführt. Als ein Beispiel kann ein Anreizsystem genannt werden, das zusätzliche finanzielle Mittel für entsprechende Projekte zur Verfügung stellt (Quelle 4).

Die meisten aufgeführten Maßnahmen richten sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs und sollen Brüche innerhalb der wissenschaftlichen Karrieren abwenden. Sowohl die Aufmerksamkeit der Wissenschaftlerinnen als auch das Augenmerk des akademischen Personals soll so geschult werden, dass das Abwandern von jungen Wissenschaftlerinnen verhindert werden kann:

> „Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist eines der zentralen Gleichstellungsziele [der Universität 1]. Um dieses Ziel zu erreichen sind qualitativ gute Berufungsverfahren notwendig, die auf einer vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, ihren wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsaktivitäten beruhen“ (Quelle 6).

Die Universität 1 überprüft ihre Gleichstellungsmaßnahmen nicht nur durch interne Controlling-Instrumente, sondern nutzt auch die Teilnahme an gleichstellungsorientierten Ausschreibungen, Wettbewerben und Zertifizierungen[126] und bietet zum Zwecke eines gleichstellungsorientierten Wissensmanagement eine Internetplattform an (Quelle 5).

126 Wie bspw. das Audit familiengerechte Hochschule.

5.4.2 Universität 2

Universität 2 ist stark auf den MINT- Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) spezialisiert. Da dieser Bereich historisch eher männlich geprägt ist, hat die Universität 2 dementsprechend auch einen besonders großen Anteil an männlichen Studierenden. Der Anteil der weiblichen Studierenden und Promovierenden an der Universität 2 ist wesentlich geringer als der durchschnittliche Anteil im NRW-Vergleich. Positiv hervorzuheben ist der Anstieg des Anteils der Professorinnen in den letzten zwei Dekaden. Doch trotz dieser Steigerung ist der Anteil immer noch geringer als im NRW-Vergleich.

Universität 2 hat sich das Thema Gleichstellung auf die Fahnen geschrieben und neben einem Gleichstellungsbüro auch eine Stabsstelle zu Gender und Diversity-Fragen eingerichtet, die als ein zentrales Element für die Umsetzung der Maßnahmen betrachtet werden kann und als Schnittstelle zwischen verschiedenen universitären Einrichtungen fungiert. Daran zeigt sich, dass die Implementierung von Landesrecht (LGG NRW) auch über die Zielvorgaben hinausreichen kann. Die praktischen Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit sollten mit den Erkenntnissen aus den zusätzlich eingerichteten Genderprofessuren verknüpft werden und somit Orientierungspunkte für die Umsetzung in der Praxis liefern. Die Grundsätze, unter denen das Thema Gleichstellungsarbeit an der Universität 2 gestaltet wird, fordern die „nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils auf allen akademischen Stufen", „die Entwicklung der [Universität 2] zur chancengerechten Hochschule", „Einbeziehung von Gendergerechtigkeit in Forschung und Lehre" und „Chancengleichheit durch Angebote, die eine Work Life Balance ermöglichen" (Quelle 8). Der Fokus liegt auf Geschlechtergerechtigkeit und auch der Einbezug von Diversity-Kategorien spielt eine große Rolle. Die Erstellung und die Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern bilden die Grundlage für die Personal- und Organisationsentwicklung. Hier wird also explizit angesprochen, dass die Hochschule als Organisation eine Veränderung hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit durchlaufen soll (Quelle 9).

An der Universität 2 werden Handlungsempfehlungen erstellt und Konzepte zu geschlechterspezifischen Themen durchgeführt und (weiter)entwickelt, bspw. es werden Konzepte zur Ausweitung der gleichstellungsbezogenen Kennzahlen im Sinne eines systematischen Gender-Controllings erarbeitet. Die Prozesse werden nach eigener Darstellung eng mit der Hochschulverwaltung abgestimmt. Die Frauenförderpläne werden direkt in den Fakultäten erarbeitet und durch den Senat verabschiedet. Grundlage dafür ist der vom Senat verabschiedete Rahmenfrauenförderplan. Ein regelmäßiger Austausch über die Gleichstellungssituation in den Fakultäten und deren Anbindung an

die zentralen Gleichstellungsaktivitäten findet in den durch die Gleichstellungsbeauftragte organisierten Treffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt (Quelle 13).

Universität 2 legt Wert auf die Sensibilisierung und Ansprache von Führungskräften, um eine familiengerechte Arbeitsorganisation zu ermöglichen und beteiligt sich an einschlägigen Zertifizierungsverfahren und Wettbewerben. In diesem Kontext spielt die Realisierung individueller Lebensentwürfe eine große Rolle für die Auszeichnung zur familiengerechten Hochschule. Durch strukturelle Maßnahmen werden verschiedene Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau von Rollenstereotypen und geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten angeboten (Quelle 13).

Die von der Universität 2 ergriffenen Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung belaufen sich auf insgesamt 43 (Quelle 10). Für die Universität 2 können sechs Maßnahmen bezogen auf die Kategorie Mentoring genannt werden. Im Speziellen werden Frauen aus dem medizinischen bzw. naturwissenschaftlichen Sektor angesprochen und mit Mentoring- und Coaching-Elementen auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet. Insgesamt zwölf Maßnahmen zum Thema Information und Beratung bzw. (Fort-)Bildung können identifiziert werden, wobei einige Maßnahmen auch beiden Bereichen zugeordnet werden können. Die meisten dieser Maßnahmen richten sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs, um den Bruch in der akademischen Karriere zu verhindern. Die Universität 2 bietet speziell für Mitarbeiter_innen und den wissenschaftlichen Nachwuchs ein Forum an, in dem es bestimmte genderrelevante Themenblöcke gibt (Quelle 11).

Wie auch an der Universität 1 richten sich an der Universität 2 die meisten Maßnahmen an den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Annahme, dass man die *leaky pipeline*, also die Tatsache, dass immer mehr Frauen im Laufe der akademischen Karriere „verloren gehen", beim Übergang in die Phase nach der Promotion am effektivsten verhindern kann, scheint beiden Ansätzen gemein zu sein.

5.4.3 Universität 3

An der Universität 3 sind kultur-, ingenieur- und naturwissenschaftliche Fakultäten und Studiengänge zur Lehrerausbildung angesiedelt. „Die Gleichstellungspolitik der [Universität 3] zielt auf eine paritätische Beteiligung von Männern und Frauen in den Studiengängen und im Personal […sowie auf] die Vereinbarkeitsfragen […und] auf eine geschlechterbewusste Wissenschaftsentwicklung durch die Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre" (Quelle 14). Die Universität 3 unternimmt zahlreiche Bemühungen, um den Anteil an Professor_innen zu steigern, da – besonders nach der Promoti-

onsphase – laut der Berichte der Universität 3 weiterhin ein deutliches Geschlechtergefälle bestehe, das sich in den letzten Jahren nur sehr leicht verringert habe. Die vermehrte Einrichtung von Juniorprofessuren führe auch nur kurzzeitig zu einem höheren Frauenanteil, da auf dieser Position eine hohe Fluktuation zu verzeichnen sei (Quelle 14).

Universität 3 hat Gleichstellung und Diversität in den Aufgaben der Hochschulleitung und in das Profil der Hochschule implementiert und verpflichtet sich, nach dem Kaskadenmodell (Kapitel 5.2.5.5 – einem Orientierungsmodell zur Gleichstellung, das auf Bundesebene verabschiedet wurde) Professuren zu besetzen. Darüber hinaus war Gleichstellung in der Zielvereinbarung mit dem Land NRW und im Hochschulentwicklungsplan verankert. Damit kann die Bedeutung des LHEP sowie des HZG nochmals betont werden und es wird erneut deutlich, dass das Landesrecht NRW direkt auf den Handlungsrahmen von Professor_innen wirkt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist für ihre Aufgaben im Bereich Gleichstellung zu 100% von anderen hochschulischen Tätigkeiten freigestellt. Neben der zentralen Gleichstellungskommission verfügen manche Fakultäten zusätzlich über eigene Gleichstellungskommissionen zur Verbesserung der Gleichstellung in der jeweiligen Fakultät. Im Leitbild der Hochschulverwaltung wird zudem betont, dass die Vielfalt des Personals die Leistungsfähigkeit der Universität stärken und bereichern solle (Quelle 14).

Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung wird auch an der Universität 3 in Zusammenarbeit der Hochschulleitung, der zentralen Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten betrieben. Durch ein Gleichstellungscontrolling werden „Steuerungsinstrumente mit Gleichstellungsinhalten wie Frauenförderpläne/Gleichstellungskonzepte, Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards […] verfahrensmäßig, inhaltlich und strategisch harmonisiert“ (Quelle 15).

Universität 3 legt nach eigener Darstellung besonderen Wert auf flexible Studien- und Arbeitszeitmodelle sowie auf eine familienfreundliche Arbeitsorganisation, sowohl für Studierende als auch für das hochschulische Personal. Wie inzwischen an vielen Hochschulen üblich, verfügt Universität 3, genau wie Universität 1 und Universität 2, über eine eigene KiTa, ermöglicht darüber hinaus eine Kurzzeit-Betreuung von Kindern und bietet eine Ferienbetreuung an (Quelle 16).

Maßnahmen für eine transparente, strukturierte und formalisierte Beurteilung von Leistungen sollen an der Universität 3 zu einer besseren und fairen Karriereplanung führen. Die Universität 3 wirbt damit, dass sie eine „individuelle Lebensentwurfsgestaltung“ ermögliche (Quelle 16).

Insgesamt hat Universität 3 mehr als 40 Maßnahmen zur Erreichung von Gleichstellung und zur Erfüllung des Wissens- und Informationsauftrages an der Universität implementiert, die sich an alle Hochschulangehörigen richten. Unter ihnen sind folgende Bereiche besonders hervorzuheben: Familienservice, beratendes Gleichstellunggremium, Pflegeberatung, Beratung zu Fragen

der Berufung und Berufungsleitfaden, Mentoring- und Coaching-Angebote, individuelle Beratung in Konflikt-, Diskriminierungs- und Belästigungsfällen sowie unterschiedlichste Veranstaltungsformate und Trainings zur Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen (Quelle 17).

Geschlechterforschung und Geschlechterfragen werden an der Universität 3 sowohl von den Gender-Professuren behandelt als auch von anderen Professuren und Lehrenden in Forschung und Lehre eingebracht, u.a. insofern die Curricula, bspw. der Master- Studiengänge, Genderthemen beinhalten (Quelle 18).

5.4.4 Universität 4

Im Vergleich der nordrhein-westfälischen Universitäten nach Frauenanteilen befindet sich Universität 4 im vorderen Mittelfeld. An der Universität 4 ist die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe implementiert und die Hochschulleitung hat sich nach Informationen der Universität ausdrücklich dafür entschieden, kein spezielles gleichstellungbezogenes Ressort einzuführen. Gleichstellungsziele seien durchgängig in alle strategischen Planungen der Hochschulleitung einbezogen – damit verfolgt die Hochschule das Prinzip des Gender Mainstreaming. Wie es in den anderen drei untersuchten Universitäten üblich ist, ist auch an der Universität 4 die Gleichstellungbeauftragte institutionalisiert und Mitglied in allen wichtigen Gremien der Universität. Sie wird in ihrer Arbeit von Kolleginnen auf der dezentralen Ebene unterstützt. Durch diese Arbeitsaufteilung wird sichergestellt, dass die Rahmenbedingungen an den jeweiligen Fakultäten bestens bekannt sind und eine Entscheidung nicht über „die Köpfe hinweg“ von Mitgliedern getroffen wird. Konkrete Fördermaßnahmen würden von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten konkret angestoßen und von dieser zum Teil auch begleitet. Vernetzung und Aufklärung sind zwei Stichworte, die die Gleichstellungsarbeit an der Universität 4 gut beschreiben können (Quelle 19).

Auf der Webseite der Universität 4 werden die unterschiedlichsten Gleichstellungsmaßnahmen und Institutionen der Universität 4 vorgestellt. Insgesamt initiierte Universität 4 fast 60 Gleichstellungsmaßnahmen (Quelle 17), die sich sowohl an Studierende als auch an Hochschulmitarbeiter_innen richten. Die Universität 4 schneidet im FoGs-Programm sehr gut ab und wird oft für ihre nachhaltige Umsetzung von Gleichstellungspolitik gelobt. Neben vieler Auszeichnungen und Zertifikate im Bereich Gleichstellung kann die Universität 4 ein weites Spektrum an Informations- und Beratungsangeboten vorweisen. Familienfreundlichkeit und Kinderbetreuung sind genau wie bei den anderen analysierten Universitäten ein großes Thema und mit zahlreichen Programmen und Veranstaltungen verbunden. Es gibt ein universitätseigenes Frauenförderprogramm und einen Gleichstellungsjahresbericht. Die Themen *Gewalt gegen*

Frauen und *Pflege* sind auch an der Universität 4 mit Handreichungen und Aufklärungshilfen abgedeckt. Für die Professor_innen gibt es auf Führungsebene Sensibilisierungsangebote und Unterstützung bei Dual Career-Fragen (Quelle 17).

5.4.5 Zwischenfazit zur Gleichstellungspolitik der vier untersuchten Universitäten

Gemessen an der Anzahl der existierenden Gleichstellungsmaßnahmen bewegen sich die vier Universitäten vom nordrhein-westfälischen Mittelfeld bis hin zur Spitzenposition. Die vorangegangene Darstellung und Analyse der Maßnahmen hat gezeigt, dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere in der Phase nach der Promotion essentiell zu sein scheint und besonders viel Aufmerksamkeit in den Hochschulen erfährt. Die Gleichstellungspolitik der Universitäten legt hier besonderen Wert darauf, gut qualifizierte und junge Wissenschaftlerinnen an die Hochschule zu binden und für die akademische Karriere vorzubereiten.

Die Universitäten machen klar, dass Gleichstellung für sie eine Querschnittsaufgabe ist, also ein Thema, das alle Bereiche beeinflusst und das auch in jedem Kontext relevant wird oder zumindest werden kann. Deutlich wird dies in der Vielfältigkeit der ergriffenen Maßnahmen. Die Kategorien (Fort-) Bildung, Information und Beratung zielen darauf ab, auf aktuell existierende Missstände aufmerksam zu machen. Es werden auch unterschiedliche Adressat_innen fokussiert. Zum einen werden die Wissenschaftlerinnen selbst angesprochen, um zu betonen, wo gewisse ‚Risiken lauern' und auf der anderen Seite das gesamte Personal an Hochschulen, um auf der ganzen Linie eine Sensibilität dafür zu schaffen, dass das Geschlecht eine strukturgebende Kategorie ist.

Durch Mentoring und finanzielle Unterstützungen bzw. Stipendien werden eher die Akteurinnen selbst angesprochen, um die existierenden Asymmetrien umgehen zu können. Ihnen sollen Kompetenzen vermittelt werden, die für den (männlich dominierten) universitären Arbeitsmarkt (vermeintlich) vonnöten sind und ihnen somit dabei helfen können, ihre Karriere trotz nach wie vor existierender patriarchaler bzw. männlich geprägter Strukturen voranzutreiben. Ein großer Teil der Mentoring-Programme befasst sich mit dem Thema Netzwerke und damit, diese herzustellen und zu erweitern. Durch Netzwerke innerhalb und auch außerhalb einer Organisation sollen der Status verbessert und somit auch die Aufstiegschancen von Frauen erhöht werden.

Die Universität 2 und Universität 3, mit durchschnittlich höheren Männeranteilen, haben zahlreiche unterschiedliche Maßnahmen implementiert, um die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Organisation Universität voranzutreiben. Die individuelle Ausgestaltung und Ausrichtung der Maßnahmen

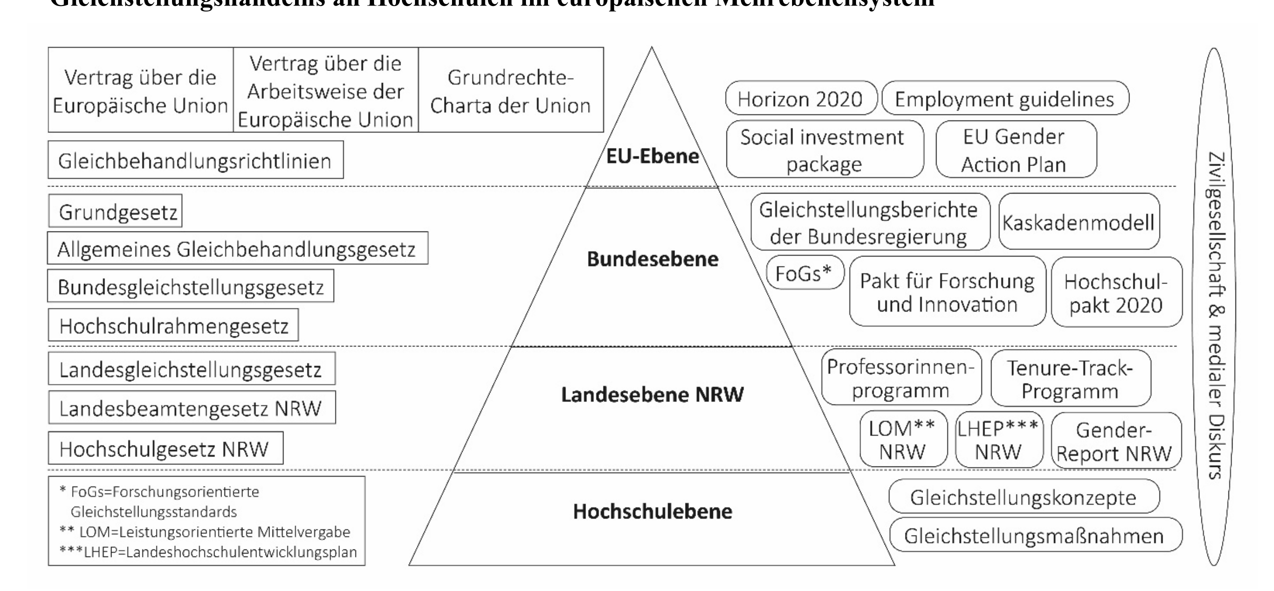
sollen besonders viele und möglichst alle Bereiche, in denen eine Ungleichbehandlung stattfindet, abdecken. Ein besonders wichtiger Bereich, um die Hochschullandschaft nachhaltig geschlechtergerecht zu gestalten, ist die Präventionsarbeit. Dies bedeutet, dass der Aufklärung und Sensibilisierung für die Themen gender und Ungleichheit an Hochschulen das Potenzial zugeschrieben wird, die *leaky pipeline* zu schließen und somit geschlechtsspezifische Chancenungleichheiten gar nicht erst entstehen zu lassen. Wenn dies gelänge, so die Hoffnung, müssten keine gesonderten finanziellen oder ideellen Hilfen für junge Wissenschaftlerinnen oder Professorinnen existieren, da sie ihrer Tätigkeit ganz „normal" nachgehen könnten. Die Institutionalisierung einer Gleichstellungsbeauftragten innerhalb des universitären Kontextes wird insbesondere für Berufungsverfahren als wichtig herausgestellt. Die Tatsache, dass das Thema Gleichstellung gesetzlich verankert ist und somit auch Anwendung innerhalb der Hochschule finden *muss*, stellt ein wichtiges Element in der Rechtfertigung und Begründung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen dar, wie die Dokumentenanalyse verdeutlicht. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass auch die Professorinnen und Professoren an vielen Stellen in ihren hochschulischen Aufgaben mit Gleichstellungsmaßnahmen, die an ihrer jeweiligen Hochschule etabliert wurden, in Berührung kommen.

5.5 Zwischenfazit aus der Dokumentenanalyse

Allgemein lässt sich für die Gleichstellungspolitik im Mehrebenensystem der EU sagen, dass die politische Steuerung im Gleichstellungsprozess nicht nur dem Gesetz der Hierarchie folgt. Vielmehr sind die unterschiedlichen Politikebenen verschachtelt, wie auch bereits Große Hüttmann und Knodt (2012: 187) feststellten. Dennoch gibt es eine Normrangfolge, bei der das EU-Primärrecht die höchste Ebene darstellt.

Einen Gesamteindruck über die Vielschichtigkeit der Vorgaben und Programme, die das gleichstellungsbezogenes Handeln an Hochschulen beeinflussen (können), gibt bilanzierend *Abbildung 5-6*:

Abbildung 5-6: **Zwischen Vorgaben und Handlungsspielräumen: Der komplexe Rahmen des Gleichstellungshandelns an Hochschulen im europäischen Mehrebenensystem**



Quelle: Eigene Darstellung.

Wie im Rahmen der vorangegangenen Analyse, grafisch dargestellt in *Abbildung 5-6*, herausgearbeitet wurde, bezieht sich die Gleichstellungspolitik auf EU-Ebene einerseits auf einen rechtlichen (EUV, Verordnung und Urteile) und andererseits auf einen politischen Rahmen (Charta, Programme). Beide sind verknüpft mit den drei umfassenden strategischen Strängen der EU-Gleichstellungspolitik – Lohngleichheitsgebot, Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung. Wie gezeigt wurde, setzt sich das Spektrum von Gesetzen, Programmen und unterschiedlichen Maßnahmen – und somit die Mischung von bindendem hard law und potentiell das Gleichstellungshandeln positiv beeinflussendem soft law auf Bundes- und schließlich Landesebene fort, unterstützt im Wissenschaftsbereich durch Initiativen der DFG und anderer Wissenschaftsorganisationen. Wie die Dokumentenanalyse zu den Gleichstellungsmaßnahmen der vier für die empirische Untersuchung ausgewählten Universitäten verdeutlicht hat, spielt die Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben, insbesondere aber die Umsetzung von Anreizen und Programmen der Landesebene hier eine große Rolle. Die Hochschulen streben die Umsetzung des geltenden Rechts an, kommunizieren aber nicht immer explizit ihre Strategien zur Umsetzung oder verfolgen keine besondere Aufklärung bezüglich der Gesetzeslage. Ausgenommen sind zur Verfügung gestellte Informationssammlungen für Mitarbeitende bspw. über das Arbeitsrecht. Gesetze und normative Grundlagen auf EU-, Bundes- oder Landesebene schaffen für die in dieser Studie untersuchten Universitäten theoretisch den Rahmen für diskriminierungsfreies Arbeiten. Eine wichtige Rolle spielt hierbei, dass die entsprechenden gesetzlichen Maßgaben auf Landesebene (LGG) dazu geführt haben, dass Gleichstellungsbeauftragte als Gleichstellungsakteure und Kontrollinstanz in Gremien an Einfluss gewonnen haben. Sie sind nun weniger Randfiguren als vielmehr ernstzunehmende, teilweise machtvolle Akteurinnen, die maßgeblich zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen können. Dabei beeinflussen nicht nur die entsprechenden gesetzlichen Normen und auf Landesebene implementierten Programme, sondern auch gesellschaftliche und mediale Diskurse die Gleichstellungspolitik an Hochschulen. So haben etwa die Gleichstellungsberichte der Bundesregierung dazu beigetragen, die Geschlechterungleichheit – zumindest für die interessierten Fachkreise – transparent zu machen; in NRW haben die Gender-Reports des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung dabei geholfen, auf aktuelle Drop-outs im Wissenschaftssystem aufmerksam zu machen. Die Hochschulen reagieren auf die breite Datenbasis zum Ist-Zustand der Gleichstellung an Hochschulen; im Rahmen der professionalisierten und mit finanziellen Ressourcen ausgestatteten Gleichstellungsarbeit ist es zur Auflage einer kaum noch zu übersehenden Fülle von Maßnahmen zur Karriereentwicklung und Familienfreundlichkeit gekommen.

Das vorgestellte (Gleichstellungs-)Mapping hat insofern deutlich gemacht, dass das Thema Gleichstellung der Geschlechter an Hochschulen stark

an Bedeutung gewonnen hat. Insgesamt lässt sich von einer sehr hohen Regelungsdichte zu Gleichstellungsfragen auf den verschiedenen Ebenen sprechen, wobei mehr oder weniger konkrete gesetzliche Vorgaben, Rechtsprechung, Förderprogramme und ‚weiche' Formen der Verhaltensbeeinflussung ineinandergreifen. Beachtet man vor dem Hintergrund des Multilevel-Governance-Ansatzes die Koordination der Ebenen, lässt sich sagen, dass in Bezug auf die verbindlichen Vorgaben die politischen Akteure auf EU-, Bundes- und Länderebene zum Teil in einem Top-down-Prozess ihre Strategien organisieren (beispielsweise Gender Mainstreaming) und nicht immer aufeinander abstimmen, wenn auch viele gesetzlichen Normen aus den Leitlinien der EU stammen. Letztlich wird in diesem Zusammenhang eine nicht unwesentliche Verantwortung zur Umsetzung von Gleichstellung an die Hochschulen übertragen (seit Verabschiedung des HG NRW sogar noch mehr als vorher), welche allerdings bezüglich der Umsetzung nicht kontrolliert werden.

Bemerkenswert ist dabei, dass im gleichstellungspolitischen Regelsystem verschiedene Leitideen und Governance-Prinzipien nebeneinander wirken, wobei rechtliche Vorgaben zur Gleichstellung durch wettbewerbliche Verfahren – wie die Gender-LOM, das Professorinnenprogramm oder die Vergabe von Geldern für Gleichstellung in erfolgreichen DFG-Verbundprojekten – ergänzt und überlagert werden. Dieser Widerspruch zwischen Gleichstellung als gesetzlich verbrieftem Anspruch auf Nichtdiskriminierung und gesellschaftlicher Teilhabe einerseits und „business case" auf der anderen Seite ist Ausdruck gesellschaftlicher Ambivalenzen. Hard law und soft law, Gesetze und Steuerung über „New Public Management" reflektieren dabei den gleichstellungspolitischen „Diskurs" (Hajer 2008: 214) und bestimmen damit auch den Handlungsrahmen von Professorinnen und Professoren. Trotz der überwältigenden Fülle an Vorgaben und Programmen geht es den vorliegenden Statistiken zufolge mit der Geschlechtergleichstellung an Hochschulen jedoch nur langsam voran – zumindest dann, wenn man den Anteil von Frauen in den höheren Positionen der wissenschaftlichen Karriere zum Maßstab nimmt. Für sich alleine schaffen es offensichtlich weder die Politik noch die Leitungsebenen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, die Geschlechterungleichheit zu beseitigen bzw. Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Eine wichtige Rolle können diejenigen hochschulischen Akteure spielen, die als „gatekeeper" wissenschaftlicher Karrieren fungieren: Die Professorinnen und Professoren. Es stellt sich daher die Frage, was von den zahlreichen Regelungen, Programmen und Initiativen unterschiedlicher Ebenen zur Gleichstellung bei den Mitgliedern dieser Statusgruppe vor dem Hintergrund ihres Aufgabenspektrums, aber auch persönlicher Prägungen tatsächlich wahrgenommen und von ihnen beachtet wird, und welche Bedeutung das Thema Gleichstellung für ihre alltägliche Arbeit und ihre Handlungsorientierungen hat. Diesen Fragestellungen widmet sich der folgende empirische Teil der Studie.

6 Modul II – Ergebnisse der qualitativen Interviewstudie: Gleichstellungswissen und -handeln von Professor_innen

Ziel der nachfolgenden Auswertung ist es, die subjektive Bedeutung von Positionen und Argumentationen der interviewten Professor_innen nachzuvollziehen. Daher soll neben dem inhaltlichen Aspekt der Aussagen auch der Art und Weise, wie sie getätigt wurden, Rechnung getragen werden – d.h., es gilt neben dem *Was* auch das *Wie* sprachlicher Äußerungen zu berücksichtigen (Kruse 2014). Dieses Verfahren ist rekonstruktiv-hermeneutisch angelegt. Im Mittelpunkt der folgenden Kapitel steht die Analyse der zentralen Motive[127].

6.1 Gleichstellung bedeutet Konflikt: Gleichstellung versus Bestenauslese?

Eines der zentralen Motive und damit fallübergreifendes Muster, das in zehn Interviews[128] explizit rekonstruiert werden kann, ist der von den Interviewpartner_innen wahrgenommene Konflikt zwischen Bestenauswahl und Gleichstellung. Was genau dahintersteckt, wird nun exemplarisch am Fall P3, alias Professor Schneider[129], vorgestellt. Diese Person positioniert sich gleich zu Beginn ausführlich und an mehreren Stellen später im Interview zu diesem Motiv, so dass es möglich ist, dieses fallübergreifende Muster in seiner „Tiefensinnschicht“ (Kruse 2014: 655) nachvollziehen zu können.

Herr Schneider ist Professor in den Wirtschaftswissenschaften und etwa 60 Jahre alt. Das Interview beginnt damit, dass die Interviewerin zunächst die Fragestellung des Forschungsprojekts nennt und den Interviewpartner um eine Positionierung zum oben beschriebenen Gleichstellungsdiskurs bittet::

„Wenn wir mit der Frage, was uns sehr interessiert, auch einsteigen einfach in das Thema- wie zu Beginn gesagt, es gibt positive Stimmen, aber es gibt auch mittlerweile etwas kritischere Stimmen. Was ist ihre Meinung darüber, wenn sie an Gleichstellung an Geschlechter denken, ne? Geschlechtergleichstellung, wie stehen sie diesem Thema überhaupt gegenüber?

127 Sie werden definiert als „sprachlich-kommunikative Bündel aufeinander verweisender und in der Erzählung bzw. im Interview wiederkehrender besonderer sprachlicher Selektionen, die das Interview (bzw. das jeweilige qualitative Datenmaterial) von anderen Interviews (qualitativen Datenmaterialien) bzw. Fallstrukturen unterscheiden oder gerade auch als analog ausweisen“ (Kruse et al. 2011: 58). Siehe auch Kapitel 4.

128 Explizit in den Interviews P1, P3, P4, P6, P7, P16, P25, P26, P28, P37 und P40.

129 Dabei handelt es sich um eine Anonymisierung des Namens.

Für ihre persönliche Arbeit an der Hochschule, aber auch darüber hinaus vielleicht in ihrem Umfeld?“ (I in P3, Z. 48ff.)[130].

Herr Schneider antwortet prompt:

„Grundsätzlich positiv, ne? Ich glaub [I: Mhm], da wird ja kaum jemand was Anderes sagen <<lacht>> [I: <<lacht>>]. Sich ja auch mal meine Webseite anschauen mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern [I: Mhm], hast- ja, sag mal, ich hab mehr weibliche wissenschaftliche Mitarbeiter als [I: Mhm] männliche, dass sich die=die haben sogar beklagen können, ne, dass sie unterrepräsentiert sind [P: ok]. Also, insofern habe ich pers- in meinem persönlichen Umfeld bestimmt keine Schwierigkeiten, sehe auch den- sag mal, die Zielrichtung kann man unterschreiben“ (P3, Z. 55ff.).

Gleichstellung der Geschlechter, so die mögliche Interpretation, ist etwas, das er von der Grundidee her unterstützt. Aus seiner Perspektive wird das nicht nur von ihm positiv gesehen, sondern auch von vielen anderen Personen als positiv erachtet. Diese positive Beurteilung ist für ihn ‚Common Sense‘, eine allgemein geteilte Bereitschaft unter Hochschulmitgliedern, wie auch Achterberg und Dahmen (2014: 39) in ihrer Studie beobachtet haben (vgl. Kapitel 2.4.1). In der Aussage von Professor Schneider schwingt jedoch ein ‚Aber‘, eine kritische Sichtweise auf Gleichstellungspolitik an Hochschulen mit. Diese Lesart kann durch die Analyse des Interviewverlaufs bestätigt werden.

Seine hier formulierte Position hat für ihn etwas „Begründungspflichtiges“[131] (Kruse 2014: 497), denn er plausibilisiert seine Aussage, indem er auf seine Webseite verweist, mit der er belegen könne, dass an seiner Professur mehr Frauen als Männer tätig seien. Dass er mehrheitlich Frauen beschäftigt ist für ihn ein Beleg dafür, dass er „keine Schwierigkeiten“ mit dem Thema hat, also auch kein Gegner von Gleichstellungspolitik ist, sondern vielmehr die „Zielrichtung [...] unterschreiben“ könne. Metaphorisch gesehen bekommt Gleichstellung in dieser umgangssprachlichen Floskel etwas Formelles und Offizielles, eine Angelegenheit, der ein konkretes „Ziel“ unterliegt und der er mittels Unterschrift zustimmen kann. Im Anschluss folgt das ‚Aber‘, das in dem ersten Satz seiner Positionierung mitschwingt:

„Wo es negative Stimmen gibt, die sich wahrscheinlich, wie Sie mir berichtet haben, ja Sie auch im anderen Umfeld gehört haben, wenn es zu Zielkonflikten kommt [I: Mhm]. Ne? Und im=im Rahmen, wo die Professorinnen und Professoren mit dabei sind, ist das natürlich, sag mal, Besetzungsverfahren, wo es dann mal so ein altes ehernes Prinzip gibt, die Bestenauswahl“ (P3, Z. 71ff.).

Deutliche Kritik („negative Stimmen“) gibt es Herrn Schneider zufolge bei „Zielkonflikten“, die bei Berufungskommissionen aufkommen, also Settings,

130 Siehe auch Anhang 4: Transkriptionsregeln.

131 Der Begriff Begründungspflichtiges verweist darauf, was im „Interaktionsprozess zwischen Interview/in und Erzählperson [...]ausgehandelt werden muss [und damit auch] was normal ist.“ Zudem verweist er darauf, „was der/die Befragte gegenüber dem/der Interviewer/in glaubt, umfassender explizieren zu müssen, um einen intersubjektiven Nachvollzug zu erzielen“ (Kruse 2014: 497).

in denen Professor_innen eine hohe Entscheidungsmacht haben. Bei diesen Verfahren wird über die Besetzung einer Professur und damit über die Nachfolge eines Kollegen bzw. einer Kollegin entschieden. Mit dem Adjektiv „natürlich" verweist er auf eine soziale Regel bzw. auf etwas, das als selbstverständlich gilt. Die Besetzungsverfahren werden von einem „ehernem[132] Prinzip", einer fest verankerten, tradierten und unstrittig geltenden Verfahrensregel geleitet. Dieses Prinzip gebiete die Besten unter den potentiellen Professor_innen auszuwählen. Obwohl er nicht näher spezifiziert, wodurch sich die „Besten" konkret auszeichnen, wird im Anschluss deutlich, auf welchen Diskurs er sich dabei stützt. Herr Schneider rekurriert auf die „Exzellenzinitiative" des Bundes und der Länder, welche „alle" vermeintlich[133] „wollen":

> „Und alle wollen ja Exzellenzinitiative und unser Rektor sagt auch, wir dürfen immer nur die Besten- da sollen wir mal die Besten nehmen, das wollen wir auch [I: Mhm]" (P3, Z. 81ff.).

„Alle" verweist auf eine von ihm vorgestellte Gesamtheit als dessen Teil er sich betrachtet, wie das Pronomen „wir" verdeutlicht. Exzellenz ist semantisch[134] mit dem Konzept der „Besten" bzw. „Bestenauswahl" verbunden. Durch den Verweis auf die, von vermeintlich allen gewollten Exzellenzinitiative, bekräftigt er die Existenz und die Autorität des „ehernen Prinzips" der Bestenauswahl. Zusätzlich wird auch der „Rektor" als oberster Vertreter der Universitätsleitung als weitere Autorität, die das Prinzip einfordert, genannt. Auch dieser verweise darauf, dass „wir", d.h. Professor Schneider und die Mitglieder der Gesamtheit bzw. Gruppe, nur die „Besten" nehmen sollen. Darüber besteht in seinen Augen Konsens: Die Auswahl der Besten ist nicht oktroyiert, sondern von dem „wir" gewollt. Zugleich ist das Prinzip der Bestenauswahl an die Geschlechtszugehörigkeit gekoppelt, wie die rhetorische Frage deutlich macht, die Herr Schneider im Anschluss formuliert:

> „Was macht man, wenn sich entweder überhaupt keine Frau bewirbt oder nach Gutachterlage auf dem zweiten oder dritten Platz steht? [I: Mhm] Dann würde man normalerweise sagen: Ja, die Besten sollen kommen, auch zu Ruhm und Ehren der Universität und damit wir punkten im internationalen Wettbewerb" (P3, Z. 84ff.).

Wer die Handlungsmacht bei dem von ihm hier skizzierten, sich anbahnenden Konflikt hat, ist unklar, denn er spricht von „man". In seinen Augen und denen anderer („man") kann es vorkommen, dass in einem Besetzungsverfahren keine Bewerbungen von Frauen vorliegen oder jene nicht von bestimmten „Gutachtern" als die „Besten" identifiziert wurden, sondern nur als die Zweit- oder Drittbesten. Daran anschließend skizziert er einen Normalfall, also was

132 Zur Bedeutung des Begriffs „ehern": https://www.duden.de/rechtschreibung/ehern.

133 Kritisch zur Exzellenzinitiative: Münch 2007. Einen Überblick zur Einschätzung der Exzellenzinitiative aus der Perspektive ausgewählter Wissenschaftler_innen bietet Leibfried (2010).

134 Zur Bedeutung des verwandten Adjektivs: https://www.duden.de/rechtschreibung/exzellent.

die Regeln bis dato vorgegeben haben: Die Person, die als Beste nominiert wurde und auf dem ersten Platz steht, soll also berufen werden und kann der Universität potentiell Prestige und internationale Wettbewerbsvorteile einbringen. Jedoch würde diese Normalität durchbrochen, wenn gleichstellungspolitisch interveniert werde, denn dann würden im Zweifel nicht die Besten genommen. Solche Interventionen führen in seinen Augen zu einem Konflikt.

Die Existenz des Konflikts wird von Professor Schneider mit einer Erzählung über den Besuch der Gleichstellungsbeauftragten im Fakultätsrat belegt. Die Person habe dort das Gleichstellungsprogramm der Universität vorgestellt. Das Aneinandergeraten dieser beiden Akteure (Fakultätsrat und Gleichstellungsbeauftragte) wird bildhaft verdeutlicht: etwas „scheppert". Im metaphorischen Sinne droht damit etwas zu zerbrechen. Worum geht es in dem von ihm beschriebenen Konflikt? In der Auffassung von Herrn Schneider bzw. den Anwesenden des Fakultätsrats strebe das Rektorat „Zielquoten an", d.h., alle freiwerdenden Professuren der Fakultät sollen in den kommenden Jahren mit Frauen besetzt werden, um entsprechende Quoten zu erfüllen. Neben der Kontroverse wie eine „Zielquote" einzuschätzen sei, spricht Professor Schneider zusätzlich die Art und Weise der Kommunikation an, wie ein solches Bestreben umgesetzt werden sollte. Er formuliert, dass von den Mitgliedern des Fakultätsrats, als dessen Teil sich Herr Schneider versteht, die „klare Frage" aufkam, ob dann im Ausschreibungstext der explizite Ausschluss von Männern formuliert werden solle, da dies „ehrlich" sei:

> „Und da kam die klare Frage auch von uns auf. Also, im Sinne von affirmative action kann man das politisch vertreten. Aber, wir haben gesagt, dann sollten doch so ähnlich- ehrlich sein und in die Ausschreibung reinschreiben: männliche Bewerber mögen von einer Bewerbung Abstand nehmen, sie haben sowieso keine Chance. Politisch korrekt formuliert, ne? [I: Mhm] Natürlich nicht so=so drastisch [I: Mhm]. Aber weil es noch die Ehrlichkeit gegenüber den anderen, die negativ diskriminiert werden, zeigt, es bringt im Augenblick nichts [I: Mhm], ihr könnt auch die Besten sein, für die Quotenerfüllung, die das Rektorat will, werden wir Damen auswählen müssen" (P3, Z. 117ff.).

Die Selbstaussagen und Selbstpositionierungen im Hinblick auf die ‚Klarheit' der formulierten Frage und den Vorschlag eines ‚ehrlichen' Ausschreibungstextes können dahingehend interpretiert werden, dass die ‚Andere', sprich die fakultätsfremde Gleichstellungsbeauftragte, nicht klar formuliert, dadurch die vermeintlich negative Diskriminierung von Männern verdeckt und somit nicht ganz ehrlich ist. Professor Schneider verwendet den Fachbegriff „affirmative action" (vgl. hierzu Kapitel 5.1.1) aus dem US-amerikanischen Anti-Diskriminierungsrecht. Er signalisiert damit, dass er als Ökonom in Bezug auf Gleichstellungspolitik über Fachkenntnisse verfügt und ihm damit verbundene Diskussionen vertraut sind. Daran wird deutlich, dass er über ein normativ gerahmtes Gleichstellungswissen verfügt, da er Kenntnisse über Rechtsgrundlagen und Maßnahmen zur Gleichstellung hat (vgl. hierzu Kapitel 2.1).

Professor Schneider stellt das Rektorat als Akteur dar, der über umfassende Machtbefugnisse verfügt und Vorgaben formulieren kann, die umzusetzen sind. Eine solche Vorgabe (Zielquote) widerspricht in Herrn Schneiders Augen nicht nur dem Prinzip der Bestenauswahl, sondern diskriminiere auch männliche Bewerber. Den Forschungsstand reflektierend lassen sich wie auch bei Erlemann (2018) (vgl. Kapitel 2.4.3) in unserem Material Hinweise darauf rekonstruieren, dass trotz vorhandenem Gleichstellungswissen der Imperativ Gleichstellung dem Gerechtigkeitsempfinden von Akteuren des Wissenschaftssystems entgegensteht. Eine solche Vorgabe führe, so Professor Schneider weiter, zu „viel Ärger“, wenngleich die Gleichstellungsbeauftragte der Auffassung der Fakultätsratsmitglieder widersprochen und betont habe, dass es bei der Bestenauswahl bleiben solle. Die Mitglieder des Fakultätsrates aber äußerten, dass die Gleichstellungsbeauftragte „nicht beides haben“ könne. Dies sei ein „Zielkonflikt“ zwischen einer politisch „auch vertretbar[en]“ Quotierung bzw. positiven Diskriminierung auf der einen und der „Suspendierung“ der Bestenauswahl auf der anderen Seite. „Formelkompromisse“, also Formulierungen, die so versprachlicht sind, dass sie auf den ersten Blick divergierende Standpunkte von Vertragspartner_innen nivellieren (Brockhaus 2018), kommunizieren den Widerspruch nicht offen. Ihm fehle „diese offene Kommunikation“ von Seiten des Rektorats, der Wissenschaftspolitik oder des Ministeriums[135]. Der Zielkonflikt bestehe, so Professor Schneider, auf Nachfrage der Interviewerin, nur in jenem „politischen Umfeld“, welches das Rektorat steuern kann und möchte. Dies betreffe Berufungsverfahren, also dort, wo die Frauenanteile je nach Fächergruppe, deutlich unter 50% liegen. Auf Ebene des Mittelbaus und der Studierendenschaft bestehe das Problem schließlich nicht, da die Frauenanteile auf diesen Statusebenen hoch seien.

In Bezug auf die Bewertung des Steuerungsinstruments „Zielquote“ ist Herr Schneider ambivalent. Einerseits hält er die in seinen Augen gezielte Bevorzugung von Frauen für ein gutes Mittel, denn es ändert sich „natürlich […] schneller mit der Quote, ne?“ Er könne sich daher ein solches Vorgehen vorstellen, „politisch“ sei es von ihm gewollt. Jedoch müsse man bei einem solchen Vorgehen ehrlich sein und eine Abkehr von der Bestenauswahl „für die nächsten fünf bis zehn Jahre“ offen kommunizieren. Die folgende schematische Darstellung *(Abbildung 6-1)* fasst die Eingangspositionierung von Herrn Schneider zusammen, dessen zentrales Motiv der in seinen Augen fundamentale Widerspruch zwischen Bestenauswahl und Gleichstellung ist.

135 Es wird nicht deutlich, welches Ministerium Professor Schneider in diesem Kontext genau meint. Es kann aber angenommen werden, dass mit „Ministerium“ das MKW (ehemals MIWF) in NRW gemeint ist.

Abbildung 6-1: **Der Konflikt Bestenauswahl versus Gleichstellung**

Gerechtigkeit/ Systemveränderung

Gleichstellung

Leistungsmaximierung durch Gleichstellung und Systemveränderung

Bestenauswahl

Leistungsmaximierung (und Erhalt)/ Systemerhalt

Quelle: Eigene Darstellung.

Für ihn, wie auch für andere Interviewpartner_innen, scheinen Gleichstellung und Bestenauswahl unvereinbar zu sein und in unterschiedliche Richtungen zu weisen. Dabei stellt die Bestenauswahl die Norm dar, während Gleichstellung einen Bruch mit dieser Norm bedeutet und vermeintlich die Diskriminierung von Männern nach sich zieht. Dieser Konflikt wird nicht benannt, vielmehr ist die Kommunikation auf Seiten des Rektorats und des Gleichstellungsbüros in den Augen von Professor Schneider nicht ehrlich.

Im Folgenden wird die Art und Weise vorgestellt, wie Professor Schneider sich selbst und andere Akteure positioniert, welche metaphorischen Konzepte seinen Ausführungen zugrunde liegen und welche Handlungsmacht er sich und anderen zuschreibt.

6.1.1 Akteurskonstellationen und Interessenlagen

Welche Akteure werden von Professor Schneider auf welche Art und Weise positioniert? D.h., „welche Attribute, Rollen, Eigenschaften und Motive“ (Lucius-Hoene/Deppermann 2004: 168) schreibt er sich selbst und anderen Akteuren zu? Das Rektorat wird als machtvoller Akteur positioniert, der sich

für die Erstplatzierung eines weiblichen Bewerbers ausspricht. Hintergrund sind Mittel aus dem Professorinnenprogramm (vgl. Kapitel 5.2.5.2), die der Universität dann zugesprochen würden. Wenn die Bewerberin nicht berufen wird, könne der von den Fakultätsmitgliedern favorisierte Kandidat nur aus dem Budget der Fakultät berufen werden. Das Rektorat kann seine Favoritin also durchsetzen. Herr Schneider sieht das als eine Art „Erpressung" an und das „eherne" Prinzip der Bestenauslese aufs Spiel gesetzt und vom Rektorat preisgegeben. Bindet man dieses fallübergreifende Konfliktmuster von Professor Schneider zurück an andere Forschungsarbeiten, so überwiegt, wie bei Wolffram (2018) (vgl. Kapitel 2.4.3) auch, bei den Professor_innen unserer Studie der Glaube an die meritokratische Idee, trotz eines Bewusstseins darüber, dass Frauen im Wissenschaftssystem benachteiligt sind. Ähnlich wie das Ministerium, das die Autonomie der Fakultäten vermeintlich untergraben will, greift aus Sicht von Professor Schneider das Rektorat in die Entscheidung der Fakultät ein. Gleichzeitig aber wolle das Rektorat, so wie „alle", im internationalen Wettbewerb um die Besten und den Status der Exzellenz, personell gut aufgestellt sein. Auf die Berufung einer weiblichen Kandidatin zu insistieren, erscheint dann in der Argumentation von Professor Schneider, widersprüchlich oder gar irrational. Zudem kommuniziert das Rektorat nicht klar seine Beweggründe und die Konsequenzen seines Handelns, also dass das legitime Ziel der Gleichstellung nur mit der Aufgabe des ehernen Prinzips der Exzellenz umzusetzen sei.

Professor Schneider selbst positioniert sich nicht nur als kritischer Beobachter, sondern als Akteur, der gemeinsam mit den Kolleg_innen die Praxis des Rektorats und der Gleichstellungsbeauftragten hinterfragt und im Fakultätsrat gegen deren Anliegen aufbegehrt. Zurückgebunden an den organisationssoziologischen Neo-Institutionalismus kann damit gefolgert werden, dass die berichtete Handlungsweise von Professor Schneider sich dem Rektorat entgegen zu stellen, als routinierte Handlung interpretiert werden kann, (vgl. Kapitel 3.3) die nicht nur das Ergebnis individueller Entscheidungsfindung ist, sondern in Zusammenhang mit den hochschulischen Rahmenbedingungen steht, die ein solches Handeln erst ermöglichen (Senge/Hellmann 2006: 7). Die Gleichstellungsbeauftragte wird ebenfalls als machtvolle Akteurin positioniert, die mit dem Rahmenplan für Gleichstellung und das Ins-Spiel-bringen von Quoten, die Berufungsentscheidungen der Fakultät beeinflussen kann. Darüber hinaus wird sie auch noch vom Rektorat unterstützt und es scheint, dass diese beiden Akteure sich verbündet haben. Auch sie kommuniziere nicht ehrlich im Hinblick auf den Zielkonflikt „affirmative action" versus „Bestenauswahl". Dieser Zielkonflikt wird also zwischen bestimmten Akteursgruppen ausgetragen: Den Mitgliedern der Fakultät(en), insbesondere den Professor_innen, dem Rektorat und Ministerium, die wiederum in der Hinsicht mit den Gleichstellungsbeauftragten zusammenarbeiten. Dies kann wiederum als

Hinweis darauf gewertet werden, dass die Institution der Gleichstellungsbeauftragten und ihre gesetzlich gestärkte Position durch die Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) (vgl. Kapitel 5.2.3) die beabsichtigte Wirkung erzielt und das Thema Gleichstellung an Hochschulen Nachdruck und Durchsetzungskraft gewinnt. Die sprachlichen Bilder, die Professor Schneider verwendet, um seine Position im Hinblick auf den oben beschriebenen Zielkonflikt zu beschreiben, erscheinen martialisch. So „scheppert" es, wenn die Gleichstellungsbeauftragte das Gleichstellungskonzept der Universität vorstellt, denn dieses enthalte Zahlen über zu erreichende Frauenanteile bei den Professuren in den nächsten Jahren. Damit demonstriert Schneider sein Gleichstellungswissen über den Kosmos Hochschule, da er über Kenntnisse über das Kaskadenmodell verfügt (vgl. Kapitel 5.2.5.5). Berufungskommissionen sind der Ort, an dem Gleichstellung als Thema für ihn ein „Dauerbrenner" ist. Professor Schneider berichtet von einem Berufungsfall, als die Fakultät gar „erpresst" wurde und sich daraufhin „selbst kannibalisieren" musste, als sie trotzdem den erstplatzierten Mann berufen ließ, gleichzeitig aber auch die zweitplatzierte Frau nehmen musste, gar zu solch einer ressourcenbelastenden Doppelberufung vermeintlich gezwungen wurde. An mehreren Stellen spricht er von der Laufbahn als Professor, die man einschlagen kann oder nicht. Eine Laufbahn ist ein Weg, der im Wettstreit mit anderen gelaufen werden muss und als solcher bereits vor dem Wettkampf existiert. Metaphernanalytisch und kulturhistorisch impliziert ein Weg Sicherheit, denn er ist „von Menschen geplant" (Kruse et al. 2011: 104). Der akademische Weg ist jedoch ein steiler und besonderer, denn Sicherheit bietet er erst denjenigen, die quasi den Gipfel, eine Lebenszeitprofessur oder eine entfristete Anstellung, erhalten haben. Vorher ist er etappenweise durch Unwägbarkeiten und Risiken gekennzeichnet, da die Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft prekär gestaltet sind (Laufenberg et al. 2018). Am Ende der Etappe akademischer Mittelbau regelt eine Berufungskommission den Zugang zum weiteren Aufstieg und nur die Besten würden, so die Auffassung von Schneider, eingelassen. Die Universität ist für ihn ebenfalls ein konfliktbehafteter Ort, denn er selbst laufe Gefahr in den „Greminemühlen zerrieben" und „zerfleischt" zu werden. In seinen Augen würden aus diesen Gründen viele Frauen von der Laufbahn Professur Abstand nehmen. Sie wählten stattdessen die Sicherheit einer FH-Professur, die zwar mit mehr Lehraufwand, aber geringerem Druck, Mittel einzuwerben, einhergehe. Frauen, die innerhalb der Universität lieber unterhalb der Professur unbefristet in Managementfunktionen tätig sein wollten, würden „vor Wände laufen" und auf die „berühmte gläserne Decke stoßen", wenn sie eine unbefristete Stelle unterhalb der Professur erhalten wollen. Sie würden gar „zu Tode geschützt" und Professor Schneider sieht sich gezwungen, ambitionierte und geschätzte Mitarbeiterinnen „auf die Straße" zu werfen (P3, Z. 547). Diese sprachlichen Bilder bzw. Metaphern weisen über den Zielkonflikt hinaus und

beschreiben den Ort Universität als beruflichen Raum für Professor_innen, in dem es ungeordnet, wenig sicher, gar gefährlich werden kann.

6.1.2 Leistung als unhinterfragte Konstruktion?

Es werden nun empirische Vergleichshorizonte[136] dieser Studie, d.h. andere Fälle aus dem Sample der Professor_innen, vorgestellt. Ähnlich wie Professor Schneider argumentiert auch Professor Heife (P4). Auch er ist um die 60 Jahre alt, jedoch Professor im Fachbereich Sprach- und Kulturwissenschaften. Auf die Frage, wie er dem Thema Gleichstellung der Geschlechter gegenübersteht, ist er, ähnlich wie Professor Schneider, der Ansicht, dass es „eigentlich [...] eine Selbstverständlichkeit“ sei, zudem „grundgesetzlich vorgegeben“ (P4, Z. 44f.). Damit kann auch ihm ein basales Gleichstellungswissen attestiert werden, indem er normative Kenntnisse über Geschlechtergleichstellung hat und auf den im Grundgesetz festgeschriebenen Kanon von Gleichstellung verweist (vgl. Kapitel 5.2.1). Der Begriff „eigentlich“ verweist jedoch auf eine Einschränkung im Hinblick auf die Selbstverständlichkeit von Gleichstellung. Dies stehe in scharfem Kontrast zum Grundgesetz, das besagt, dass es „schlichtweg [...] keine Geschlechterbenachteiligung geben sollte“. Damit gebe es „juristisch“ keine Benachteiligung. In „einzelnen Berufsfeldern“ sehen „wir“ jedoch unterschiedliche Repräsentanzen von Frauen und Männern, die auf Traditionen gründen, welche „dafür sorgen“, dass in unterschiedlichen beruflichen Feldern entweder Frauen oder Männer „dominieren“[137]. Damit thematisiert er was auch Kamphans (2014: 104) bilanziert, nämlich dass Prozesse in Organisationen von gesellschaftlichen und kulturellen Faktoren abhängen (vgl. Kapitel 3.3). Professor Heife erklärt die Benachteiligung von Frauen mit sozialen Praxen und historisch gewachsenen gesellschaftlichen Entwicklungen. Ausgehend von diesem Befund diskutiert er mögliche Konsequenzen. Das Ungleichgewicht in beruflichen Bereichen könne „man“ versuchen auszugleichen oder „man kann es auch sein lassen, je nachdem, was man für politische Zielvorstellungen vor Augen hat“ (P4, Z. 62f.). Damit thematisiert Professor Heife die von Mayntz und Scharpf (vgl. Kapitel 3.4) theoretisch erklärten institutionell bedingten Handlungsspielräume von korporativen Akteuren (Mayntz/Scharpf 1995: 51). Wer Agens dieses Tuns oder des Unterlassens ist, bleibt in der Erzählung von Professor Heife unklar. Er selbst steht dem Versuch der Beseitigung von ungleichen Verhältnissen „nicht per se negativ gegenüber“ (ebd.: 66). Diese doppelte Relativierung deutet darauf hin, dass auch er

136 Der Begriff der theoretischen und empirischen Vergleichshorizonte stammt von Jürgen Straub (2010). Um fremden Sinn zu verstehen, sei es notwendig, Textmaterial aus z.B. Interviews beständig in Relation zu setzen, zu vergleichen – und zwar mit anderen empirischen Fällen der eigenen Studie und Ergebnissen anderer Untersuchungen sowie mit weiteren relevanten theoretischen Perspektiven.

137 Die Zitate dieses Abschnitts beziehen sich auf die Zeilen 44ff. im Transkript von P4.

kritische Aspekte in der Gleichstellungsthematik sieht. Er fragt rhetorisch „mit welchen Mitteln“ diese Bemühungen betrieben würden, und er sei „in der Tat mit aktuellen Entwicklungen nicht zufrieden“ (ebd.: 67f.). Auf Bitte der Interviewerin, seine Ausführungen zu konkretisieren, argumentiert er, ähnlich wie Professor Schneider, dass das „hohe Gut der Bestenauslese“ bei der Berufung von Professuren politisch zur „Disposition“ gestellt werde. Sowohl Schneider als auch Heife sehen in den Konzepten „Gleichstellung“ und „Bestenauswahl“ einen Antagonismus, einen Konflikt. Anders als Schneider findet jedoch Heife die „Steuerungsmechanismen“ als mit dem im „Grundgesetz“ verbrieften „Gleichheitsgrundsatz“ nicht vereinbar (P4, Z. 78ff.). Er bezieht sich bei seiner Argumentation hierbei auf die Normhierarchie, in der höherstehendes Recht nachgeordnetes bricht. In Professor Schneiders Augen hingegen sei die „umgekehrte Diskriminierung“ für einen bestimmten Zeitraum legitim, um mehr Frauen zu berufen. Jedoch stünde dies im Widerspruch zur Bestenauslese und wenn dieser Aspekt ehrlich kommuniziert würde, sei dieser Schritt auch vertretbar. Herr Heife hat, wie auch mutmaßlich Herr Schneider, das Professorinnenprogramm vor Augen (vgl. Kapitel 5.2.5.2). Dies führe seiner Meinung nach zu „Schieflagen“ (P4, Z. 89), da nicht mehr die beste Person, „wenn es ein Mann ist“, genommen wird (P4, Z. 89) und dies sei für ihn gar ein „Rechtsverstoß“ (P4, Z. 95). Auch hier wird deutlich, dass trotz Kenntnis weiterhin bestehender Geschlechterungleichheit, der Glaube an Fairness und die Prinzipien der Meritokratie überwiegen.

Ein Interviewbeispiel, in dem das Verhältnis der normativen Prinzipien Bestenauswahl und Gleichstellung nicht strittig zu sein scheint, ist das Interview mit P34, alias Herr Rasche, Professor und Dekan im Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Herr Rasche (P34) ist ein jüngerer Hochschullehrer Anfang 40. Darüber hinaus hat er in seiner Promotions- und Postdoc-Phase zahlreiche renommierte Fördermittel, u.a. von der DFG, für seine wissenschaftliche Qualifizierung erhalten. Er positioniert sich im Interview als Dekan, der „für die Fakultät“ spricht, d.h., eine repräsentative Position innehat. „Gleichstellung“ betrachten er und seine Kolleg_innen („wir“) als sowohl gesetzliche und DFG-Vorgabe, die zu erfüllen sei und die er bzw. sie („wir“) mit „großem Engagement“ und „Enthusiasmus“ (P34, Z. 80) in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten verfolgen würden. Auf welche rechtliche Norm er sich hierbei konkret bezieht bleibt unklar, jedoch wird die Wirkmacht des soft laws von ihm bestätigt (vgl. Kapitel 5.2.5.6). Er selbst versteht sich als Akteur der, neben der Gleichstellungsbeauftragten, für die Implementation des rechtlich verankerten Imperativs Gleichstellung sorgen (soll). Das Thema, so betont Professor Rasche, sei von „außerordentlicher Bedeutung, wir nehmen es sehr ernst und wir geben uns sehr, sehr große Mühe, auch die Gleichstellungsvorgaben beispielsweise von der DFG zu erreichen“ (P34, Z. 67f.). Zugleich sind er und die Kolleg_innen sich „auch der Komplexität des Prozesses sehr bewusst“ (ebd.). Die eingeleiteten „Schritte“ führten

jedoch nicht „innerhalb kürzester Zeit“ zu „durchschlagende[n] Veränderungen“ (ebd.). Er sieht die „Lösung“ des „Problems“ des Ungleichgewichts bei der Besetzung von Spitzenpositionen in der Wissenschaft, wie später im Interview deutlich wird, in der Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs, z.B. in der Gewinnung von Studentinnen für die Mitarbeit an der Professur. Damit hat auch Professor Rasche ein prinzipielles Gleichstellungswissen für den Bereich Hochschule. Die Perspektive von Herrn Rasche auf Gleichstellung und Gleichstellungspolitik ist die eines Wissenschaftlers, der das „Thema“ professionell in seiner Funktion als Dekan und als Vertreter seines Fachgebiets betrachtet. Gleichstellung ist eine „rechtlich[e] Vorgabe [...], geltendes Recht, [...] eine Vorgabe“, die umgesetzt werden muss und „kein Wunschkonzert, das MUSS gemacht“ und „ernsthaft“ betrieben werden (P34, Z. 305). Dieses Betreiben hänge an Personen, die ein "Bewusstsein" gegenüber der Thematik haben und an diesem Punkt gilt es, durch z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen, anzusetzen. Zu dem Ergebnis, dass Trainingsangebote, in denen Akteure erfahren können, wann und wie sie an der Perpetuierung von Geschlechterungleichheit potentiell beteiligt sein können, zu einer Bewusstseinssteigerung für die Thematik führen, kommt auch Kamphans (2014) (vgl. Kapitel 2.4.1). In den Augen von Professor Rasche sei bereits ein „ordentlicher Katalog“ von Vorgaben vorhanden, „die sich in einem vernünftigen, NICHT ÜBERREGULIERENDEN – das ist auch wichtig – Rahmen bewegen“. Damit verweist er auf Maßnahmen und Programme auf Hochschulebene, die tatsächlich sehr umfangreich sind, wie unsere Dokumentenanalyse gezeigt hat (vgl. Kapitel 5.4). Ebenso wie bei Professor Schneider (P3) ist bei ihm das Leistungsmotiv ausschlaggebend. Studierende, egal ob Mann oder Frau, hätten bei ihm die Möglichkeit, an der Professur zu bleiben, wenn die Leistung stimme und die finanziellen Mittel verfügbar seien. Gleichstellungspolitische Maßnahmen sind aus seiner Perspektive sinnvoll und notwendig, da er beobachte, dass viele Frauen nach der Promotion aus dem Wissenschaftssystem aussteigen und dass „es tatsächlich auch Strukturen gibt, in denen es gerade auch Frauen“ seines „Erachtens schwerer gemacht wird“, in den Bereich der Wissenschaft „überhaupt reinzukommen.“ (P34, Z. 248f.). Aber dies dürfe „NICHT auf Kosten von Leistungswilligkeit, von Leistungsfähigkeit, von Leistungsbereitschaft“ gehen, dies sei das „Hauptkriterium“. Gleichstellungspolitische Maßnahmen dürfen nicht auf Kosten von Leistung gehen, indem „aus einer Gewohnheit nur Frauen“ (P34, Z. 405) eingestellt würden, umgekehrt wäre es genauso verkehrt. Leistungsfähigkeit und Bestenauswahl sind die Hauptkriterien für die Einstellung von Personen und leistungsfähig können für ihn sowohl Männer als auch Frauen sein.

Während Bestenauslese und Leistung von den bisher zitierten Professoren als nicht hinterfragte Konzepte oder Gesetze erscheinen, die im Kampf einer einzelnen Person um ihr akademisches Fortkommen entscheidend sind, definiert Professorin Sonnenberger (P40) das, was sie als Leistungshandeln versteht und akzentuiert das kollaborative Moment wissenschaftlicher Arbeit.

Sonnenberger ist etwa Anfang 50 und Professorin im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften. Das Institut, das sie leitet, arbeitet stark mit den Fachbereichen der MINT-Gruppe ihrer Hochschule zusammen. Auch bei ihr wird das Konfliktmotiv deutlich, jedoch verwendet sie in ihren Sprachhandlungen Metaphern, die darauf schließen lassen, dass sie die Universität und die Laufbahn zur Professur, weniger als Professor Schneider etwa, als martialischen Kampf sieht, sondern vielmehr als sportlichen Wettkampf oder Spiel. Bei diesem gibt es Personen, die Niederlagen gut wegsteckten (Männer) und jene, die Selbstzweifel bekämen (Frauen). In diesem Spiel bzw. Wettkampf spiele für Professorin Sonnenberger Gleichstellung keine Rolle, denn es gehe um die Frage „wer läuft wie schnell ans Ziel" (P40, Z. 148f.) oder wer den „Ball" ins „Tor" (P40, Z. 151f.) bringe. Bei Niederlagen würden Frauen „die Frauenkarte manchmal, wenn sie es brauchen" spielen (ebd.: 86f.) und sie seien „weniger risikobereit" (ebd. Z. 105). Die Gründe hierfür seien in der Sozialisation („educational component", ebd. Z. 142) zu suchen. Vor allem bei Studentinnen beobachtet sie Verhaltensmuster, die ihnen den Leistungswettbewerb an der Hochschule erschweren:

„Das ist etwas, was mir auffällt in der educational component. Also in dieser - im - bei den Studierenden. Das mag daran liegen, dass in der philosophischen Fakultät vor allem Frauen sind, [Mhm] die sich da rumtummeln, und die DurchMISCHUNG mit dieser natürlichen competition. Ich meine nicht Konkurrenz im negativen Sinn, sondern wer läuft ans Ziel. Und wer läuft wie schnell ans Ziel. Und dieses wieder Aufstehen nach Misserfolg, auch das etwas, was ich gendered finde. [Mhm] Das ist nicht schlimm, wenn sie sagen, okay, der Ball ist nicht ins Tor, [Mhm] das nehmen Studierende, also die weiblichen, schwerer. MEINEM Eindruck nach" (P40, Z. 142ff).

Bei den Kolleginnen differenziert sie nach Fachrichtung. Jene Kolleginnen der geisteswissenschaftlichen Fächer würden sich externen Leistungsanforderungen weniger offen zeigen, so eine mögliche Lesart ihrer nun folgenden metaphorischen Ausführungen:

„Bei den Kolleginnen an der Hochschule <<seufzt>> Also es kommt drauf an, welche Ausrichtung sie haben. Die - die philosophischeren Fächer, die eher nicht rauskommen, ich sage immer, das sind so kleine Dörfer, die immer bei den Dörfern bleiben und nie gucken, wo das - wo die Welt eigentlich so geht. Die sind auch eher vorsichtig, aber die Kolleginnen in allen anderen Fakultäten, egal, ob das Naturwissenschaftler sind oder auch Ingenieurinnen, zumindest an [Name der Hochschule], was eine besondere Auswahl sein kann, sind da sehr - also da spielt das gender keine Rolle. Nicht in der Leistungswahrnehmung, nicht in der Leistungsbereitschaft, nicht in dem Gefragt werden, ob man mitmacht irgendwo. Es ist tatsächlich erfreulicherweise weit. Ich - ich kann sagen, es - es spielt keine Rolle. Also keine Ro-, es - ich muss nicht mehr erklären, dass ich weiblich bin. Das gab es bestimmt mal" (P40, Z. 154ff.).

Bemerkenswert ist die Positionierung von Teilfächern und Kolleginnen ihrer eigenen Fakultät. Es gäbe Fächer an der geisteswissenschaftlichen Fakultät, deren Ausrichtung „philosophischer" sei. Diese Fächer vergleicht sie mit Dörfern, also ländlichen Siedlungen, die im Gegensatz zu Städten eine deutlich

geringere Einwohnerzahl und ein starreres soziales Gefüge aufweisen. So gilt die „Dorfbevölkerung“ als „geistig, ökonomisch und sozial“ auf sich selbst bezogen (Brockhaus 2018). Sie zeichnet sich darüber hinaus durch „ein starkes Wir-Bewusstsein“ aus und tendiert „sowohl zur Abschirmung nach außen“ als auch „zur inneren Integration“ (ebd.). Professorinnen Sonnenberger sieht demnach einen Kontrast zwischen zur Abschirmung von der „Welt“ tendierenden, sich neuen Entwicklungen widersetzenden philosophischeren („dörflichen“) Fächern und den MINT-Fächern, die dem gegenüber urbaner, weltgewandter und offener sind. Vertreterinnen der dörflichen Fächer scheuen den, von der „Welt“ auferlegten, Leistungswettbewerb. Dieses Scheuen ist für sie „gendered“ bzw. eher weiblich konnotiert. Insgesamt aber sieht sie ihre Hochschule als „weit“ in der Gleichstellung an, und zwar dahingehend, dass bei gleicher Leistungsbereitschaft das Geschlecht keine Bedeutung mehr zu haben scheint. Zudem stellt Gleichstellung für sie folglich *kein* konfliktbeladenes Thema dar, im Gegenteil, es scheint an ihrer Hochschule diesbezüglich Konsens zu herrschen. Ihre Hochschule ist gar auf dem Weg dahin, dass Gleichstellungsmaßnahmen überflüssig werden, denn das Thema sei „erfreulicherweise“ schließlich „fest verdrahtet“ (P40, Z. 80) in den Organisationsstrukturen. Was sie bedauert ist, dass es jedoch noch nicht in „den Köpfen der Frauen“ angekommen sei:

Interviewerin: „Inwiefern in den Köpfen der Frauen?“

Sonnenberger: „Sie sind noch nicht gleich leistungsbereit, wie das die Männer sind. Sie spielen die Frauenkarte manchmal, wenn sie es brauchen, aber ansonsten ist das an unserer Hochschule total durch - durch - wir sind durchdrungen davon. Es ist ein selbstverständliches Thema“ (P40, Z. 77ff.).

In der Metapher der „Frauenkarte“ bringt Sonnenberger zum Ausdruck, dass Frausein im Spiel der Wissenschaft eine Art Joker, einen gemessen am geforderten Einsatz unverhältnismäßigen Bonus, darstellt. Zudem betrachten Frauen damit, so eine weitere mögliche Lesart, Wissenschaft eher als lockeres und damit wenig ernsthaftes Spiel, bei dem sie mal ihre besondere Karte zum Zug bringen können.

Insgesamt aber sieht Professorin Sonneberger jene Maßnahmen, die Professor Schneider als dem Prinzip der Bestenauslese entgegenstehend betrachtet, nicht im Konflikt stehend zum Leistungsprinzip. Frauen und Männer seien zwar in ihren Augen unterschiedlich, z.B. im Coping, d.h. der individuellen Verarbeitung von Stress, jedoch unterschieden sie sich nicht in dem, was erfolgreiches wissenschaftliches Arbeiten ausmacht, das sie als leistungsbezogene Gemeinschaftsaufgabe bzw. Kollaboration sieht (P40, Z. 567ff.). Im Unterschied zu Professor Schneider expliziert sie das, was sie unter „Leistungshandeln“ versteht. Ihre Ausführungen sind auch hier durch die Verwendung von Metaphern aus dem Bereich Sport und Jagd charakterisiert. Leistungshandeln versteht sie so:

„[d]ass man rennt, obwohl man weiß, es ist wenig Zeit, dass man Dinge versucht, die man noch nicht kann. Dass man sich auf neues Terrain begibt, ohne zu fürchten, dass man hinfällt. [Mhm] [I]ch bin der tiefsten Überzeugung, Hochleistung ist ein extrem soziale - eine extrem soziale Fähigkeit, dass man in Gruppen jagt, wenn man Vertrauen zu den anderen hat im Sinne von, okay, sie übernehmen dieses, und dann verlasse ich mich darauf. Das ist auch ihr Ding, da rede ich nicht rein. Und am Tag x legen wir alles zusammen. Das meine ich mit spielerisch. Spielerisch heißt, ganz Vertrauen ins Team, Vertrauen in die eigene Leistung und die hohe Bereitschaft, zu laufen. Da ist man nicht faul, da läuft man" (P40, Z. 839ff.).

Leistung definiert sie als eine Aktivität, die eine Person vor dem Hintergrund geringer zeitlicher Ressourcen und geringer fachlicher Kenntnisse zu bewerkstelligen versucht. Zudem verfügt aus ihrer Sicht eine leistungshandelnde Person über ein bestimmtes Maß an Risikobereitschaft, da sie ein unbekanntes „Terrain" betritt und, obwohl mögliche Stolperfallen existieren, nicht scheut dort ‚durchzurennen'. Leistung wird an dieser Stelle daher auch als unabhängig vom Ergebnis, eher als Aktivität und Prozess definiert, der mit Anstrengungs- und Risikobereitschaft und dem Willen beginnt, schnell in den Dingen, die zu verrichten sind, zu sein (Neckel et al. 2005). Professorin Sonnenbergers Definition von Leistungshandeln ist daher auch an dem meritokratischen Selbstverständnis moderner Gesellschaften orientiert (Neckel et al. 2005; Solga 2005). Bemerkenswert ist, dass Sonnenberger zudem akademisches Leistungshandeln als Prozess und Ergebnis eines gemeinsamen Tuns und als „soziale Fähigkeit" betrachtet. Damit wendet sie sich auch gegen das Klischee des (männlichen) Genies, das in „Einsamkeit und Freiheit" Neues entdeckt und exzellente Leistungen vollbringt (vgl. auch die Studie von Engler 2001 zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit). Darüber hinaus sieht Sonnenberger aufgrund der Geschichte von Hochschulen Gleichstellungsmaßnahmen, mutmaßlich jene die als Quote bekannt sind, bis zu einem gewissen Grad als sinnvoll an, wie der folgende Abschnitt zeigt:

„Also wir kommen aus einer Welt, wo es große Unterschiede in der Wissenschaft gab zwischen Frauen und Männern. Und die haben wir durch diese Maßnahmen zumindest hier sehr nivelliert. Ich empfinde das als - keinen Tag fällt mir auf, dass ich Frau bin. Es sei denn, ich bin wieder - ich war jetzt neulich bei einer DFG-Gruppe, da waren zwei Frauen und VIELE Männer. Da fällt mir das noch auf. Aber hier fällt mir das eigentlich nicht mehr auf. Weil das so durchmischt ist und weil es eine Art von Selbstverständlichkeit ist. Es ist - gender ist kein Thema mehr. Kein Thema, das man bemühen muss. Es ist selbstverständlich. Aber so in - ich würde sagen, ich habe heute einen Drittmittelaufruf gelesen, das ist ein Inhouse-Ding, und da steht, 30 Prozent soll davon - der Antragsteller sollen weiblich sein. Daran merke ich, dass wir das immer noch explizit machen. Aber das war, weil Sie kamen und ich wusste, dass es heute um Gleichstellung geht. Ja. Es kann auch sein, dass die Hochschule dazu viel zu wenig MACHT - also in der Idee, dass Macht männlich ist" (P40, Z. 688ff.).

In ihrer Argumentation wird ein Widerspruch deutlich: Einerseits sieht sie das Problem der Unterschiede im Zugang zu Macht an Universitäten zwischen Frauen und Männern als ein in der Vergangenheit gegebenes an. Heutzutage sei „gender" kein Thema mehr, Gleichstellung sei selbstverständlich und an

ihrer Hochschule schließlich ein „fest verdrahtetes Element“ (P40, Z. 79f.). Zugleich aber wird deutlich, dass „Frau sein“ etwas ist, was noch nicht so richtig selbstverständlich ist, denn da „fiel“ ihr „das noch auf“ (P40, Z. 688f.). Frauen erfahren also eine andere Positionierung an der Universität und nach wie vor sei die Idee, dass „Macht männlich“ (ebd.) ist, präsent. Zu Beginn ihrer Laufbahn habe sie dies nicht gutgeheißen, dass sie aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit berufen werde und nicht aufgrund ihrer Leistung, „aber in der Zwischenzeit glaube ich, dass es nur so geht. [Mhm] Bis eine bestimmte Durchdringung da ist, und dann verselbstständigt sich das über - aber bis dahin glaube ich, ist das eine ganz, ganz wichtige Komponente“ (P40, Z. 659f.).

Dass insbesondere Frauen sich weniger zutrauen oder sich bewusst für andere Lebensmodelle entscheiden und deswegen aus der Wissenschaft aussteigen, sieht auch Professorin Müller (P2), Fachbereich MINT, Mutter von kleinen Kindern und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, als springenden Punkt. In dieser Selbstselektion sieht sie aber die Notwendigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an ihrer Hochschule. Auch sie spricht, vergleichbar mit Professorin Sonnenberger, in Sportmetaphern, um die an Hochschulen herrschende Leistungsorientierung zu verdeutlichen:

> „Ich glaub schon, dass Frauen da tendenziell etwas später sich bereit fühlen, ins Rennen zu gehen, als Männer, die vielleicht eher schon mal sagen: Ha, ich habe zwar erst zwei Publikationen, aber schadet ja nichts, wenn ich mal was zur W3-Ausschreibung hinschicke. Das machen Frauen sicherlich noch seltener als Männer. [...] [D]ie Selbstselektion, die ich meine, startet früher. Die startet entweder da, wo es drum geht, will ich promovieren oder nicht? Da habe ich zum Beispiel erfolgreich in verschiedenen Fällen geschafft, Frauen- ich will nicht sagen zu überreden, überreden kann man sicherlich keinen zur Promotion, aber das anzuregen [I: Mhm] als ein Aspekt [I: Mhm], der vorhin nicht auf dem Schirm war“ (P2, Z. 583ff.).

Ähnlich wie Professorin Sonnenberger beobachtet Frau Müller geschlechterspezifische Entscheidungsmuster bei jüngeren Frauen in der akademischen Qualifizierungsphase.

In den bislang vorstellten Interviewbeispielen (P2, P3, P4, P34) rekurrieren, bis auf Sonnenberger (P40), die interviewten Professor_innen auf den Leistungsbegriff, ohne diesen inhaltlich auszuführen oder zu hinterfragen. Er gilt damit in ihren Augen als gesetzt und nicht erklärungsbedürftig. Dabei „ist das Leistungsprinzip nach wie vor eine Fundamentalnorm im Selbstverständnis der modernen Gesellschaft“ und daher im hohen Maße voraussetzungsvoll und erklärungsbedürftig (Neckel et al. 2005: 368). Schließlich sollen nicht „Herkunft oder zugeschriebene Merkmale wie Hautfarbe und Geschlecht“ über „Einkommen und Macht“ entscheiden, „sondern erworbenes Wissen und Können“. Obwohl diese Norm das Selbstverständnis einer modernen Gesellschaft jenseits von Standesprivilegien definieren soll, sind die Umrisse dessen, was als Leistung gilt, alles andere als ausgemacht (ebd.). Ist der erbrachte Aufwand bereits eine Leistung oder zählen nur die Ergebnisse? Was zählt als Auf-

wand? Diese Fragen sind auch in der Wissenschaft und dort in der Gleichstellungsdebatte virulent. Das meritokratische Leistungsprinzip steht daher auch an Hochschulen in der Kritik (van den Brink/Benschop 2011; siehe auch Kapitel 2.4.3 in diesem Buch). Darüber hinaus haben negative Stereotype über die vermeintlich geringere Leistungsfähigkeit bestimmter Gruppen messbare Auswirkungen in Wettbewerbssituationen (Steele/Aronson 1995: 810): Die Leistungsfähigkeit sinkt, wenn die Betroffenen wissen, dass ihnen von vornherein bestimmte Fähigkeiten abgesprochen werden. Stereotype bedrohen die Leistungsfähigkeit („stereotype threat“, ebd.).

In den Interviews dieser Studie ist nicht nur Gleichstellung ein Thema, das zu Konflikten innerhalb der Hochschule führt, sondern auch die Frage, welche Parameter zur Bemessung von Leistungszulagen etc. angemessen sind. Dies verdeutlicht der Auszug aus dem Interview mit Professor William (P36), der an einer Fakultät der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften eine Professur besetzt:

„Also wenn Leistung bemessen wird an einer Universität, werden ja Effizienzkriterien angelegt, und diese Effizienzkriterien orientieren sich zumeist daran, wie viel Drittmittel jemand eingeworben hat, wie viele nicht. Also es ist vor allem - Effizienz ist eigentlich gleichzusetzen mit ökonomischer Effizienz sehr oft. Und gerade da haben die Geisteswissenschaften eher wenig zu bieten. [Mhm] Also wenigstens oder vor allem auch jemand wie ich, der sich als Literatur- und Kulturwissenschaftler versteht, ich bin niemand, der empirisch arbeiten, das heißt, ich - auch da, wir hantieren mit Texten und spekulieren, und was bringt das eigentlich, wenn jemand irgendwie sich mit Shakespeare auseinandersetzt? Das bringt einfach nichts. Sobald ich empirisch arbeite, dann, glaube ich, ist das Gefühl da, okay, das kann irgendwie umgesetzt werden, das ist relevant für die Gesellschaft“ (P36, Z. 134ff.).

Der Ausschnitt des Interviews mit Professor William zeigt, dass an Hochschulen nicht nur Gleichstellung kritisch zum Leistungskomplex verhandelt wird, sondern dass auch fachkulturelle Kämpfe um die Deutung von Leistung im Kontext von Effizienz und Exzellenz ausgetragen werden.

„Glück“ sei ein weiterer wichtiger Faktor dafür, ob eine Person eine Professur erhält – nicht nur die eigene Leistung. Darüber hinaus spielen auch Netzwerke eine Rolle. Diese Auffassung vertritt Professorin Koska (P9), tätig im Bereich MINT (P9, Z. 100) und etwa Mitte 40:

„Am Ende ist es auch eine Glückssache, ob es - also es ist nicht nur die eigene Leistung, sondern spielen viele Faktoren - also ein Faktor ist die Vernetzung, was natürlich bei Frauen grundsätzlich angesehen wird, dass es vielleicht nicht so gut ist, oder dass es die sogenannten Old Boys Networks <<lacht>> gibt, wo man nicht drin ist. Und das ist sicherlich auch ein Punkt, den es - den es im Prinzip schon gibt. Aber andererseits gibt es auch - also was ich hier auch sehe, sehr viel Aufgeschlossenheit gegenüber Frauen“ (P9, Z. 99ff.).

Leistung ist ausschlaggebend für eine wissenschaftliche Karriere, es gibt nach Professorin Koska aber noch weitere Aspekte, die außerhalb dessen liegen: Glück und Netzwerke. Caroline Richter, die in ihrer Studie (2016) die Berufsbiografien von Wissenchaftler_innen untersuchte (Richter 2016: 48), stellte

fest, dass Frauen häufig ihre Erfolge auf Glück zurückführen. Die häufige Verwendung des Begriffs „Glück“ ist als Spiegel „der Unberechenbarkeit und Personenabhängigkeit“ von Karrieren im Wissenschaftssystem zu interpretieren (ebd. 63). Diese Zuschreibung ist für „die für Universität als Expertenorganisation im Spannungsfeld zwischen konservativem, meritokratischem Prinzip einerseits und unternehmerischem Wandel andererseits, konstitutiv“ (ebd. 63). Der von Koska ebenfalls thematisierte Vernetzungsaspekt verweist darauf, dass noch männliche Seilschaften („Old Boys Networks“) existieren, wie auch etwa van den Brink und Benschop (2011) für Berufungsentscheidungen nachweisen konnten. Jedoch beobachtet die Interviewpartnerin an ihrer Fakultät, dass der Effekt und die Relevanz dieser homosozialen Netzwerke sich verändert haben, da sie „viel Aufgeschlossenheit gegenüber Frauen“ erlebt. Sie selbst verfügt durch ihre langjährige Erfahrung als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte über ein machtkritisches, reflektiertes Geschlechterwissen (Wetterer 2008).

6.1.3 Leistung als relationales Konstrukt

Das zentrale Motiv des Konflikts zwischen Gleichstellung und Bestenauswahl reflektiert vor allem die symbolische Dimension von Gleichstellung (vgl. Kapitel 2.2.2), denn wie die Positionierungen von insbesondere Professor Schneider und Professorin Sonnenberger zeigen, sind die Zuschreibungen im hohen Maße an geschlechterbezogene Zuschreibungen und Stereotype gebunden. Zugleich aber reflektieren die Beobachtungen die Erfahrungen der jeweiligen Interviewpartner_innen bzw. jeweils ihre möglicherweise selektive Wahrnehmung und Deutung. Die psychologische Forschung hat gezeigt, dass Stereotype Konsequenzen für die Selbstentwürfe von Individuen haben, wie die Zusammenfassung relevanter Studienergebnisse in Kapitel 2.2.2 deutlich machte. Die Beobachtungen der Interviewpartner_innen dürfen daher nicht dahingehend bewertet werden, dass sie einem bloßen, stereotypen Bias unterliegen. Bestimmte, wie von Professor Schneider und Professorin Sonnenberger beschriebene Verhaltensmuster, entsprechen schließlich intersubjektiv *ein Stück weit* der empirischen Realität. Ein Stück weit, da, wie die Studie von Barlösius und Fisser (2017) zeigt, Frauen ebenso kompetitive Orientierungen und Handlungsmuster aufweisen, wie ihre männlichen Kollegen. Oftmals entwickeln Frauen in so genannten Männerdomänen wie den Ingenieurwissenschaften, wie Powell et al. (2009) in einer Studie herausgearbeitet haben, Strategien des Umgangs mit sexistischen Abwertungen: Sie passen sich männlich konnotierten Leistungsnormen an, indem sie es den ‚Jungs nachtun‘ („acting like one of the boys“) und die Existenz von Diskriminierung negieren. Weiblich konnotierte Handlungsweisen würden abgelehnt (Powell et al. 2009: 411; vgl. auch Wolffram 2018, Erlemann 2018).

Nichtsdestotrotz müssen die Ergebnisse vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass die Geschlechterverhältnisse sich nicht in einem neutralen Raum konstituieren, sondern durch nach wie vor vorherrschenden, schwer erkennbaren, da unterschwelligen Sexismus geprägt sind (Kapitel 2.2.2). Zudem ist der Anteil an Frauen nicht gering, die sich dezidiert ablehnend gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen äußern und Ungleichbehandlungen aufgrund von Geschlecht leugnen bzw. als das Problem einzelner Frauen betrachten (Becker 2014: 30). Jost und Kay erklären diesen Befund mit der Theorie der „Systemrechtfertigung" (Jost/Kay 2005: 499): Menschen sehen das System, in dem sie leben, als weitestgehend gerecht an, und in Bezug auf das Geschlechterverhältnis sind sie der Ansicht, dass die Vorteile der einen sich durch Nachteile der anderen und umgekehrt ausgleichen. Oftmals gehe damit die Annahme vermeintlich natürlich-komplementärer Geschlechterrollen einher sowie die Auffassung, dass Frauen Männern in sozialer oder moralischer Hinsicht überlegen seien (ebd.). Letztlich sind aber wohlmeinende und abwertende Stereotype Teil desselben sexistischen Systems, das nach wie vor für strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern steht (Glick/Fiske 1996). Diese Auswirkungen etwa spüren Frauen, wenn sie ein Empfehlungsschreiben für eine Professur einreichen müssen (Madera et al. 2018).

Zudem sind „Exzellenz" oder „Leistungseminenz" schwer messbar und das Attribut wird nicht nur über die Anzahl von Publikationen vergeben, sondern wird auch aufgrund schwer greifbarer Persönlichkeitseigenschaften zugeschrieben und das sind im wissenschaftlichen Kontext z.B. Eigenschaften wie Sorgfalt, Originalität etc. (Brouns 2007: 27) oder weil Kandidat_innen als „professorabel" bzw. „nicht-professorabel" eingeschätzt würden (Hüther/Krücken 2016: 244). Nicht zuletzt ist Leistung stets das Ergebnis der Arbeit mehrerer Personen und damit ein soziales und relationales Konstrukt (Verheyen 2018; Bourdieu 2005).

6.2 Hierarchie und Herrschaftsverhältnisse in der Professor_innenschaft

Ein weiteres zentrales Motiv, das in elf Interviews[138] herausgearbeitet werden kann, ist die Thematisierung von Hierarchien und Machtungleichgewichten entlang des Geschlechts, v.a. auf Ebene der Professor_innenschaft. Die Macht

138 Vergleiche u.a. Interview P4, P11, P16, P20, P21 und P25. Auch in den Interviews mit P1, P2, P6, P13 und P14 wurde die Hierarchie verhandelt, allerdings eher unter dem Stichwort, dass Frauen generell nicht auf höhere wissenschaftliche Positionen aufsteigen wollen würden.

innerhalb dieser Gruppe scheint dabei durch die Eingruppierung in eine Besoldungsstufe bestimmt zu werden, womit die W3-Professur aus Sicht der Interviewpartner_innen zur einflussreichsten Position wird und das nicht nur aufgrund dessen, dass sie in der Regel die höchste Ressourcenausstattung[139] hat. Das Ausmaß der Wahrnehmung von Hierarchien in der Gruppe der Professor_innen ist auf den ersten Blick überraschend, da Professor_innen unabhängig von ihrer Besoldungsstufe formell gleichgestellt sind und in Gremien das Stimmgewicht nicht über die Eingruppierung bestimmt wird. Aus der aktuellen Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Statusebenen der Professor_innenschaft wird deutlich, dass Frauen insbesondere auf der obersten Statusebene C4/W3 nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. In der Wahrnehmung der Interviewpartner_innen können das Standing bzw. die Position in der internen Hierarchie einer Person wie auch die Geschlechterkonstellationen in einer Gruppe das Gleichstellungshandeln von Hochschullehrenden beeinflussen.

Im folgenden Kapitel werden zunächst die für diese Argumentation zentralen theoretischen Begriffe Habitus, männliche Herrschaft sowie der umstrittene Begriff des Patriarchats erläutert. Sie bilden eine wichtige analytische Grundlage, um das Machtgefälle in der Professor_innenschaft entlang des Geschlechts aus Sicht der Interviewpartner_innen und darüber hinaus zu erklären.

6.2.1 Reproduktion tradierter sozialer Regeln

Um im Feld der Wissenschaft einen Aufstieg zu erreichen, ist eine spezifische, habituell geprägte Passfähigkeit nötig (Hänzi/Matthies 2014: 247). Diese impliziert Formen des Verhaltens und Handelns, vor allem in der Art und Weise, wie eine Person sich und andere einschätzt und bewertet. Sie werden in sehr frühen Stadien der sozialen Entwicklung angelegt und sind vom „Habitat" bestimmt, also einem „Segment des sozialen Raums mit einer entsprechenden Ressourcenausstattung", das „Denk- und Handlungsmuster" erzeugt, „die ihrerseits der Wahrnehmung und Einschätzung späterer Erfahrungen zugrunde liegen" (El-Mafaalani 2017: 105). Diese von Milieu zu Milieu variierenden Muster bilden den Habitus eines Menschen und sind die einverleibten, zur vermeintlichen Natur gewordenen, Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsschemata (ebd. 105). Dieser Habitus ist nicht ein für alle Mal feststehend, sondern in den Worten Bourdieus „eine unbegrenzte Fähigkeit […], in völliger (kontrollierter) Freiheit Hervorbringungen – Gedanken, Wahrnehmungen, Äußerungen, Handlungen – zu erzeugen", die allerdings „stets in den historischen und sozialen Grenzen seiner eigenen Erzeugung liegen" (Bourdieu 1987: 103). Der Habitus kann zudem, mit Bourdieu gesprochen, als „Erzeugungs- und

139 Die Ressourcenausstattung weicht auch innerhalb der W3-Gruppe sehr stark voneinander ab, wodurch auch in dieser Besoldungsstufe weiterhin ein starker Wettbewerb bestehen bleibt.

Ordnungsgrundlage für Praktiken und Vorstellungen“ verstanden werden (ebd. 98). Habitus und sozialer Raum wirken, wechselseitig strukturierend und zugleich auch modifizierend, aufeinander ein.

Der soziale Raum ist durch soziale Regeln und Hierarchien entlang verschiedener Ungleichheitsdimensionen gekennzeichnet. Diese sind neben Geschlecht auch die Dimension der sozialen und ‚ethnischen‘ Herkunft (Gutiérrez Rodríguez 2018; Norkus 2018). Soziale Regeln gewährleisten dabei aus funktionalistischer Perspektive die „tatsächliche Organisation (und nicht Steuerung) sozialer Systeme sowie ihre Selbst-Reproduzierbarkeit“ (Kapitanova 2013: 17). In diesem Kontext ist für das Wissenschaftssystem das Konzept der ‚männlichen Herrschaft‘ relevant, da es, historisch bedingt, auf höheren Karrierestufen nach wie vor männlich dominiert ist (vgl. Kapitel 2.2.1). Das Konzept geht ebenfalls auf den Soziologen Pierre Bourdieu zurück und dient der Analyse der sozialen und symbolischen Macht- und Kräftefelder in den Geschlechterverhältnissen einer Gesellschaft. Letztere sind zwar das Ergebnis von sozialen Praxen, werden aber von den meisten Menschen als von der Natur gegeben betrachtet (Bourdieu 1997, 2001, 2005; zusammenfassend: Heitzmann 2015). Ein weiterer theoretischer Begriff, der die Dimensionen der männlichen Herrschaft zum Ausdruck bringt, ist der des ‚Patriarchats‘. Definiert wird er als ein System symbolischer Gewalt gegenüber Frauen, indem sie „von Männern bzw. Vätern unterdrückt, kontrolliert und repräsentiert werden“ (Gerhard 2017: 2).

Vor dem Hintergrund dieser theoretischen Begriffe lassen sich die subjektiven Deutungsmuster der Interviewpartner_innen im Hinblick darauf einordnen, wie Mechanismen des Ausschlusses von Frauen aus hohen wissenschaftlichen Positionen wahrgenommen werden und inwieweit die Hierarchie innerhalb der Professor_innenschaft hier einen verstärkenden Faktor darstellt.

Im Folgenden wird am Beispiel von P19, alias Professorin Schmidt, die Tiefenstruktur dieser Argumentationsweise nachgezeichnet, da in diesem Interview das Motiv der Hierarchie entlang der Besoldungsstufen, das sich auch in weiteren Interviews findet, offen verhandelt wird. Um das fallübergreifende Muster von Schmidt zu verdeutlichen, werden Passagen aus anderen Interviews an einigen Stellen vergleichend hinzugezogen. Professorin Schmidt besetzt eine W2-Professur in den Sprach- und Kulturwissenschaften. Das Interview beginnt, indem die Interviewerin Professorin Schmidt darum bittet, sich zum Thema Gleichstellung zu positionieren:

> „Und heute würde ich als erstes einmal um Ihre Einschätzung bitten, beziehungsweise wie sehen Sie das? Ist das Thema erschöpft? Oder wie ist Ihre - Ihre Haltung dem Thema Gleichstellung gegenüber?“ (I in P19, Z. 53ff.).

Professorin Schmidt reagiert auf die Bitte der Interviewerin, indem sie zunächst ihre Wortwahl aufgreift und sagt, dass das Thema auf keinen Fall „erschöpft“ sei:

„Hm, also ich glaube auf keinen Fall, dass das Thema erschöpft ist. Ich meine, ich habe ja auch einen Gender-Forschungshintergrund, auch wenn ich das aktuell jetzt nicht mehr so viel mache als - integriert schon, aber nicht so als explizites eigenes Thema. Trotzdem ist das mein- meine ganze Biografie, meine wissenschaftliche ist eben auch von der Beschäftigung mit gender geprägt“ (P19, Z. 57ff.).

Professorin Schmidt positioniert sich mit der Aussage, dass ihre ganze wissenschaftliche Biografie „geprägt“ sei durch die Gender-Thematik, als Akteurin, die sich Genderfragen in Studium und Forschung widmete, diese aktuell aber nicht explizit weiterverfolge. Damit kann davon ausgegangen werden, dass Frau Schmidt über ein feministisch inspiriertes, wissenschaftliches Geschlechterwissen verfügt, das sich biografisch aufgeschichtet hat. Die Formulierung des Geprägtseins „durch etwas“ verweist auf eine konstante und hohe subjektive Bedeutung von Geschlechterfragen in ihrem Lebensverlauf. Des Weiteren führt sie aus,

„dass es schon ganz klar ist, dass gerade in der Wissenschaft Glei-, wir von Gleichstellung eben noch weit entfernt sind, wenn es um die höheren Positionen geht“ (P19, Z. 66ff.).

Durch diese Beschreibung deklariert Professorin Schmidt Gleichstellung zu einem Ziel, das jedoch noch nicht in Reichweite ist. In ihrer metaphorischen Beschreibung evoziert sie dabei das Bild eines Weges, dessen Endpunkt die Gleichstellung der Geschlechter in hohen wissenschaftlichen Positionen ist. Nachfolgend thematisiert sie das zentrale Motiv der Hierarchie in der Professor_innenschaft, ein Argumentationsmuster das dieses und andere Interviews durchzieht. Sie schildert eine Beobachtung zur Entwicklung der Geschlechterverhältnisse:

„Und das ist ja hier so eins der größten Institute und die hatten eben lange gar keine Frau, dann hatten sie sehr lange eine [okay] unter sechs - unter fünf, unter sechs. Und mit mir wurden es jetzt eben zwei erst unter - ja, unter sieben, kann man sagen, ja. Und <<lacht>> - [Mhm] aber so viel Frauen unter Professuren gab es an diesem Institut jedenfalls noch nie. Und jetzt haben wir auch noch die Juniorprofessur, ist eben auch eine Frau, ABER ich finde es eben auch typisch, obwohl das am Anfang nicht so war, ist jetzt - sind die - die qua-, die - die Hierarchie der Professuren zwischen W3, W2, W1 ist nach Geschlecht sortiert, weil sich - ne, [ach, interessant] es war erst ein bisschen gemischter, aber dann hat sich ein Kollege hoch verhandelt auf W3, sogar unter meiner als GD[140]- tätigen Mithilfe, aber am - plötzlich am Ende sind die beiden Frauen, also ich habe hier auch zwei, auch wenn ich jetzt von der Ausstattung und so wie W3 bin, aber - ja, trotzdem nominell ist es so, dass ganz plötzlich wir eine geschlechtsspezifische Sortierung hatten“ (P19, Z. 79ff.).

Professorin Schmidt erzählt hier zunächst, wie sich in dem Institut, in dem sie eine Professur besetzt, die zahlenmäßigen Geschlechterverhältnisse entwickelt haben. Sie expliziert, dass es „lange gar keine Frau“ auf der professoralen Ebene gab und dass die Zahlen nun aber sukzessive erhöht werden konnten. Schmidt sieht es als großen Erfolg an, dass zwei der sieben Professuren mit

140 Geschäftsführende Direktorin.

Frauen besetzt wurden. Anschließend ergänzt sie, dass eine weitere Frau hinzugekommen sei und nun die Juniorprofessur besetze. Daraufhin thematisiert sie das Verhandlungsgeschick eines Kollegen, der sich unter ihrer Mithilfe als Geschäftsführende Direktorin auf eine W3-Professur „hoch verhandelt" habe. Hiermit leitet sie das zentrale Motiv der internen Hierarchie ein, also einer Rangordnung innerhalb der Professor_innenschaft, die entlang des Geschlechts verläuft. Diese „Sortierung nach Geschlecht" sieht sie als „typisch" an. Ihre Formulierung lässt die Lesart zu, dass sie diese Strukturierung von Machtpositionen als nach wie vor geltende, aber ungeschriebene soziale Regel betrachtet, die sich reproduziere. Darüber hinaus schreibt sie ihrem männlichen Kollegen eine starke und handlungsmächtige Agency zu, denn er habe sich selbst zu einer höheren Ebene „hoch verhandelt". Kritisch klingt dagegen ihre auf sich selbst bezogene Agentivierung, in dem sie sagt, sie habe „sogar" zu dieser Sortierung und Hierarchisierung beigetragen. Mit dem „sogar" deutet Frau Schmidt an, dass sie die so fortbestehende männliche Dominanz nicht absichtlich unterstützt habe. „Plötzlich am Ende" und „ganz plötzlich" habe sich daraus eine geschlechtsspezifische Sortierung ergeben. Ihre Ausführungen deuten darauf hin, dass diese letztlich ungewollte Unterstützung habituell zu verorten sei und durch die asymmetrischen Geschlechterbeziehungen im sozialen Raum verstärkt werde. Sie konnte dieses Ergebnis als Geschäftsführende Direktorin zwar zweifellos absehen, aber offensichtlich nicht verhindern. Die männliche Herrschaft wird damit von Professorin Schmidt als etwas plötzlich Auftretendes und sich stark Durchsetzendes gedeutet, das zudem typisch ist und aufgrund der existierenden Regeln und Strukturen unbeabsichtigt durch sie als Frau unterstützt wurde bzw. werden musste. Aus diesem Grund finde sie auch, dass das Thema Gleichstellung nicht erschöpft sei, sondern in der Wissenschaft „ganz klar" (P19, Z. 66) weiter Handlungsbedarf bestehe.

Als empirischer Vergleichshorizont zum Fall von Professorin Schmidt können an dieser Stelle die Fälle P20, Professorin Meier, sowie Professor Heife (P4) und Professor Jungbauer (P35) herangezogen werden.

Professorin Meier, eine Professorin, die ebenfalls der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften zugeordnet werden kann, thematisiert wie Schmidt die Hierarchisierung auf professoraler Ebene. Schon zu C-Besoldungszeiten habe es eine disparitätische Besetzung gegeben und es sei auffällig gewesen, „dass in der jeweils unteren Besoldungsstufe deutlich mehr Frauen vorhanden waren als in der C4-Lehrstuhlinhaber-Riege" (P20, Z. 157ff.). Professorin Meier positioniert sich als Gleichstellungsbefürworterin. Sie sagt jedoch auch, dass Gleichstellung nicht nur ein Frauenthema sei, sondern auch junge Männer und junge „Familienmenschen" betreffe. Sowohl Zeitstrukturen, Aspekte sozialer Absicherung als auch Hierarchien seien in diesem Kontext relevant. Sie verweist auf eine Studie zu dem Thema „Wer hat welche Stellen?", bei der herauskam, „dass die regulären Etatstellen überwiegend von Männern besetzt waren und die unsichereren Drittmittelstellen überwiegend

von - also zu einem größeren, relativ größeren Anteil von Frauen“ (P20, Z. 100ff.). Auch Professor William (P36) aus derselben Fächergruppe thematisiert explizit das „Patriarchat“, indem er zunächst von einer „historische[n] Last“ (P36, Z. 63) spricht. Er führt weiter aus, dass er eine Ursache für den Ausschluss von Frauen aus Spitzenpositionen in der Wissenschaft im Patriarchat sieht, schwächt diese Position aber ab indem er fragt, ob „man“ (P36, Z. 64) dies „immer“ (P36, Z. 65) mit der Vokabel „patriarchal“ (P36, Z. 65) umschreiben müsse, da der richtige Weg in Bezug auf Gleichstellung eingeschlagen worden sei. Im Anschluss nennt er die aktuellen politischen Entwicklungen, die er als „Siegeszug des Populismus“ (P36, Z. 71) gegen Gleichstellungsentwicklungen umschreibt. Die Metapher „Siegeszug“ beinhaltet die Bedeutung, dass in Folge einer Auseinandersetzung ein Eindringen bzw. Vormarsch in ein dem Kampf unterlegenes Territorium stattgefunden hat. Im Lichte dieses metaphorischen Konzepts erscheint Gleichstellung als umkämpftes Terrain, das davon bedroht ist, durch den Populismus eingenommen zu werden.

Die Stellenverteilung nach Geschlecht sieht dagegen Professor Jungbauer aus der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften anders, d.h. im Veränderungsfluss. Er macht die Beobachtung, dass das „Männerdominierte“ (P35, Z. 87) langsam Brüche erfahre. Dies bestätigt auch Professor Heife (P4), der das Wissenschaftsfeld als „stark männliches Feld mit Tendenz zur Verweiblichung“ (P4, Z. 340) beschreibt. Die Bedeutung des Präfixes „Ver-“, also ob es pejorativ (abwertend) oder aufwertend gemeint ist, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Herr Heife positioniert sich im Laufe des Interviews nicht als ein Gleichstellungsgegner, jedoch als jemand, der mit der Umsetzung unzufrieden und gegen Quoten ist, da sie seiner Ansicht nach einen Rechtsverstoß darstellen. Sie würden das „hohe Gut der Bestenauslese“ gefährden. Gleichzeitig steht er den Maßnahmen, die in Berufungskommissionen zum Einsatz kommen, positiv gegenüber. Er empfinde es zudem als „zivilisierend“, wenn Frauen und Männer zusammenarbeiten. Die Rede von der „Verweiblichung“ spiegelt daher eine ambivalente Haltung gegenüber Gleichstellung.

Wie es aus Sicht von Professorin Schmidt und weiterer Interviewpartner_innen zu der thematisierten Hierarchie in der Professor_innenschaft kommt, wird im weiteren Verlauf der Interviews deutlich. Immer wieder kommen die Interviewpartner_innen darauf zu sprechen, dass Frauen und Männer unterschiedliche Motive bzw. unterschiedliche Beweggründe hätten, um sich auf den „Kampf in der Postdoc-Phase“, wie Professorin Schmidt es beschreibt, einzulassen. Schmidt formuliert dabei ihre subjektive Auffassung zur Frage, wie es zum Ausschluss von Frauen aus dem System kommt:

> „Ich meine, der Kampf wird ja - in der Postdoc-Phase geht der Kampf ja wirklich los, das ist ja ein Nadelöhr [genau] um die Stellen. [Ja] und dann wird natürlich so was, dass eine Frau eben mehr Mühe hat, als kompetent wahrgenommen zu werden, spielt dann sicher auch eine Rolle, glaube ich [Mhm] bei solchen Stellenentscheidungen, dass sich dann doch mehr - also

das Männlichsein da immer noch ein Vorteil auch ist. Und bei den Professuren habe ich ja schon gesagt, oder - ich meine, von MINT-Fächern oder so will ich ja gar nicht reden. Da ist das [Mhm] sicher alles noch viel extremer. Aber ich glaube nicht, dass es einen Schlüssel gibt. Ich meine, wir sind ja nicht anders als die Gesellschaft an der Stelle auch ist, das muss man ja auch immer mal sehen. Das ist ja was allgemein Eingeschriebenes. Dann, was aber vielleicht man noch sagen kann aus meinem am Anfang Erzählten, dass Frauen vielleicht eben am - irgendwann auch stärker abwägen zwischen Lebensqualität, also wie viel sie bereit sind zu opfern [Mhm] und sich vielleicht auch für einen anderen Berufsweg entscheiden" (P19, Z. 531ff.).

Das Wissenschaftssystem wird von Professorin Schmidt als Raum der Statuskämpfe konstruiert, der ein Abbild der Gesellschaft sei und ein „Nadelöhr" habe, welches die Postdoc-Phase darstelle. Dieses „Nadelöhr" zu den Stellen funktioniert – so die Interpretation – wie eine Tür. Sie glaubt, dass es zu dieser Tür keinen „Schlüssel gibt", dass jedoch zum Hineinkommen das „Männlichsein" einen Vorteil darstelle.

Für den Aufstieg auf die professorale Ebene scheint also eine gewisse Passung nötig zu sein, die eher einem männlichen Habitus entspricht. Daneben würden aus Sicht von Professorin Schmidt Frauen „irgendwann" – den Zeitpunkt definiert sie nicht genauer – „stärker abwägen", ob es sich lohne, in den Kampf um die Professuren zu treten. Hierbei seien sie weniger „bereit" als Männer, „Opfer" zu erbringen, würden stärker abwägen und alternative berufliche Wege in Betracht ziehen.

6.2.2 Von „Löwen" und „Gorillas": Individuelle Antriebsstrukturen und wissenschaftliche Karrieren

Mit Hänzi und Matthies (2014) kann davon ausgegangen werden, dass es unterschiedliche Antriebsstrukturen und Erfolgskonzeptionen von Frauen und Männern in Top-Positionen der Wissenschaft gibt, die von den habituellen Zügen der Person abhängen. Hänzi und Matthies stellen dabei als Ergebnis ihrer Interviewstudie mit Spitzenkräften aus Wissenschaft und Wirtschaft drei „Erfolgstypen" vor, deren jeweiliger Antriebsstruktur unterschiedliche Motive zu Grunde liegen. Gemeinsam ist allen drei Typen, dass sie sich durch eine starke Berufsorientierung auszeichnen. Als Typ 1 werden Personen beschrieben, die stark intrinsisch motiviert sind und die es nach Selbstentfaltung drängt. Erfolg wird damit nicht explizit angestrebt, sondern erwächst durch die Leidenschaft der Person für eine bestimmte Aufgabe, ein Themenfeld oder Fach etc. (Hänzi/Matthies 2014: 251). Als Typ 2 werden Personen bezeichnet, die Erfolgsbestrebungen als Pflicht betrachten und deren Aufstiegswille der Selbstentgrenzung entspringt (Hänzi/Matthies 2014: 253). Dieser Typ will explizit Erfolg haben und Anerkennung durch andere erfahren und eine hervorgehobene soziale Position bekleiden, d.h. „jemand sein". Das Handeln von Typ 3 werde von einem Drang, sich selbst zu behaupten, geleitet: „„Raus aus dem

Schlamassel‘, könnte man sagen, ist hier die Devise, so dass der Antriebsstruktur auch eine kompensatorische Dynamik eingebaut ist, die einer ‚Jetzt-erst-recht Logik‘ folgt“ (Hänzi/Matthies 2014: 264). Für alle drei Typen gilt, dass das Herkunftsmilieu sowie die sich hieraus ableitende Kapitalausstattung[141] bedeutsam sind und Auswirkungen auf das Antriebsmoment haben. Das Geschlecht fungiert ebenfalls als interdependentes Strukturierungsmoment, insofern es Auswirkungen auf sich wiederholende Bewährungsstrategien und Antriebsfedern hat (Hänzi/Matthies 2012: 15). Matthies resümiert darüber hinaus, dass insbesondere Wissenschaftler_innen aus Aufsteigermilieus bereit sind, ihr Selbstverständnis neu auszurichten und sich im Zuge veränderter Bedingungen[142] des Wissenschaftssystems diesen anzupassen (Matthies 2015: 207).

Professorin Schmidt thematisiert im Interview die Antriebsstrukturen und Motive von Frauen und Männern im Hinblick auf einen erfolgreichen Aufstieg im System Hochschule auf folgende Art und Weise:

P: „Ach so, das ist vielleicht noch was, wenn ich das noch kurz - [Mhm] Macht versus Freiheit. [Ja] ne, also wenn ich mein - den - das - den - das Haupt-, Wichtigste an diesem Professorenjob ist ja, dass man dem Gr-, vom Grundgesetz geschützt ist und es gibt ja keinen so freien Beruf [Job] wie diesen auch. Wenn man natürlich in Zwängen und Strukturen ist, [Mhm] aber letztlich ist das ja eine unheimlich hohe Freiheit, sich inhaltlich aussuchen zu können, was man macht. Und viel - und eben letztlich auch keinen Vorgesetzten in solchen Fragen-

I: Das ist ja genau - und dieses -

P: Das ist doch Wahn- [ja] Wahnsinn. Ja, aber man kann es eben auch als Machtstatus - ich jette durch die Welt und bin ein toller Hecht und alle [Mhm] beten mich an. Das ist ja was Anderes, ja? [Ja] also was eigentlich das WICHTIGE ist. Und vielleicht ist das auch ein bisschen geschlechtsspezifisch verteilt“ (P19, Z. 1100ff.).

141 Hänzi und Matthies beziehen sich mit dem Begriff der Kapitalausstattung auf die Erklärung der Struktur des sozialen Raums nach Bourdieu. Bourdieu spricht von drei Dimensionen des sozialen Raums, die auch die Klasse bestimmen: das Kapitalvolumen, die Kapitalstruktur und die zeitliche Entwicklung, zum Ausdruck kommend in der sozialen Laufbahn. Das Kapital besteht dabei aus drei Formen, dem ökonomischen, dem kulturellen und dem sozialen Kapital. Das ökonomische Kapital beinhaltet dabei alle Arten von Ware, die direkt und in Form von Eigentumsrechten institutionalisiert werden können, wie beispielsweise Grund, Boden und Aktien. Bourdieu führt aus, dass Frauen in der Ökonomie der symbolischen Güter objektiviert und als Ware gehandelt werden zum Erhalt oder zur Steigerung der symbolischen Macht des Mannes (Bourdieu 2017: 79f.).

142 Matthies thematisiert, dass Wissenschaftler_innen, die aus Aufsteigermilieus stammen, im Sinne von: „dem/der zeige ich’s“ und „jetzt erst recht“ handeln und diese Haltung als Antriebsmoment fungiere. Dies treffe auf beide Geschlechter aus dem Milieu gleichermaßen zu. Unabhängig vom Milieu würden Wissenschaftler_innen dabei veränderte Bedingungen wahrnehmen, die auf ein erhöhtes Tempo verweisen und sich als „Verinnerlichung einer Beschleunigungslogik“ zeigten (Matthies 2015: 205). Matthies fügt hinzu: „Leistung alleine genügt für sie nicht, man muss außerdem Geschwindigkeit unter Beweis stellen, um die Chancen auf eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere zu erhöhen“ (Matthies 2015: 205).

Die Interviewpartnerin (re)konstruiert in dieser Aussage einen Gegensatz zwischen Männern und Frauen und spricht von einer „geschlechtsspezifischen Verteilung“ in Bezug auf die jeweilige Motivation, den „Professorenjob“ zu besetzen. Sie deklariert den Gegensatz als „Macht versus Freiheit“, wobei sie selbst und Frauen im Allgemeinen vor allem Freiheit und Selbstbestimmtheit anstreben würden. Dies seien für sie die eigentlich „WICHTIGEN“ Aspekte des Jobs. Durch die Wortbetonung unterstreicht sie, dass dies von großer Bedeutung ist. Männer dagegen seien eher an einem „Machtstatus“ interessiert, wenngleich sie dies nicht überbetonen möchte („ein bisschen geschlechtsspezifisch verteilt“).

Diese Sichtweise ist vergleichbar mit der von Professorin Pieper (P14), Professor Altmann (P15) und Professorin Pohlmann (P18), welche alle den Sprach- und Kulturwissenschaften zugeordnet werden können. Sie unterstellen Frauen tendenziell ein geringeres Streben nach Macht, eine stereotype Zuschreibung, die sie aus vermeintlichen Alltagsbeobachtungen speisen. Aus Sicht von Professor Altmann ist das auch der Grund, warum wenige Frauen auf den hierarchisch höheren Posten im Universitätspräsidium/Rektorat oder Dekanat vorzufinden sind:

> „Ich kann es mir dadurch erklären, dass vielleicht Männer mehr Lust haben zu repräsentieren [Mhm] als - als Frauen. Das ist ja häufig we- weniger etwas Inhaltliches, als eine gewisse Machtposition, die man hat oder man - oder glaubt zu haben, [Mhm] und ja, und dann auch dann die - die - die - die Belastung“ (P15, Z. 263ff.).

Weiter formuliert Altmann, dass in der Qualifikationsphase Frauen mehr in der Familie eingespannt seien und tendenziell eher Halbtagsjobs vorziehen würden. Er führt den Drop-out auf die persönlichen Einstellungen zurück, die wiederum durch gesellschaftliche Erwartungshaltungen geprägt seien. In vergleichbarer Weise formuliert es auch Professorin Pieper:

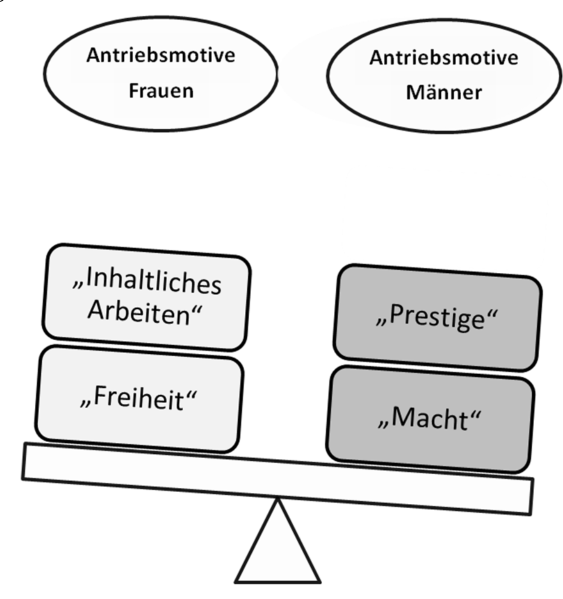
> „Viele der Kolleginnen, die ich kenne, haben überhaupt keine Lust dazu. Und das hat aber einfach damit zu tun, dass die keine Wissenschaft mehr machen, ja? [Mhm] Also zunehmend als Dekan oder als Rektor/Rektorin, Dekanin, ist man heute aus der Wissenschaft draußen, ja? Und man wählt ja den Job eigentlich auch, weil man Wissenschaft machen will“ (P14, Z. 409ff.).

Alle drei Interviewpartner_innen agentivieren Frauen mit ihren Aussagen als quasi selbstbewusste Akteurinnen, die lediglich keine „Lust“ hätten, diese Positionen zu besetzen, da sie vor allem an der inhaltlichen Arbeit in ihrem Forschungsbereich, weniger an Management-Aufgaben im Hochschulbereich interessiert seien. Offen muss an dieser Stelle bleiben, ob die vermeintliche Unlust nicht auch die Folge eines schleichenden „Cooling Outs“ sein könnte, d.h. einem Mix aus sich wiederholenden Erfahrungen, nicht im ausreichenden Maße gefördert oder ermutigt worden zu sein, über sozial akzeptierte Alternativen zur Karriere in der Wissenschaft zu verfügen und Diskriminierungserfahrungen (Kahlert 2012: 73).

Professorin Schmidt, die als Hauptursache für den Drop-out von Frauen die (vermeintlich) geringeren Machtambitionen sieht, spricht mit ihrer Argumentation Männern eine intrinsische Motivation tendenziell ab. Sie argumentiert, dass Männer als „ein toller Hecht", also als etwas ganz Besonderes, wahrgenommen werden wollen. Es gehe ihnen damit stärker um persönliches als um wissenschaftliches Prestige. Die aus ihrer Sicht wichtigen Aspekte des Jobs seien die Freiheit, die durch das Grundgesetz geschützt werde, und dass es letztlich keine Vorgesetzten gäbe, so dass Professor_innen inhaltlich selbstbestimmt seien. Diese Lesart, nach der sich die Professor_innenschaft in zwei Gruppen mit unterschiedlichen Handlungsorientierungen teilen lasse, kann auch mit den Studienergebnissen von Minssen und Wilkesmann (2003) plausibilisiert werden. Die Autoren kommen bei ihrer Studie, in der es um die Akzeptanz der indikatorengestützten Mittelzuweisung in NRW ging, zu dem Schluss, dass sich die Gruppe der Professor_innen in „Traditionalisten" und „Ökonomisten" splitten lässt. Die Traditionalisten betonen dabei die Freiheit der Wissenschaft und die selbstbestimmte Rolle der Professor_innen, während die Ökonomisten Leistung und deren Transparenz betonen (Minssen/Wilkesmann 2003 nach Hüther 2010: 189). Bei dieser Untersuchung zeigten sich, so Minssen und Wilkesmann, aber keine besonderen Zusammenhänge mit dem Alter, Geschlecht oder der Fachzugehörigkeit, die Professorin Schmidt jedoch in ihren Beobachtungen ausmacht. Frauen ginge es, so die Lesart der Passage im Interview mit Schmidt, um feldimmanente Aspekte. Professuren werden von ihr zu einer Berufung (v)erklärt, der man etwas „opfern" muss. Männer hingegen würden sich weniger durch die Aussicht auf Handlungsfreiheit angetrieben fühlen, sondern würden versuchen, ihre hierarchische Position zu verbessern, um damit einen bestimmten „Machtstatus" zu erlangen. Der von ihr verwendetet Begriff „Machtstatus", den sie mit den Worten „ich jette durch die Welt und bin ein toller Hecht und alle [Mhm] beten mich an" erläutert, beinhaltet eine Geringschätzung gegenüber machtbasierten Antriebsstrukturen, die auf *persönliches* Prestige abzielen und die sie Männern unterstellt.

Dieses Erklärungsmuster verweist auf geschlechtsspezifische Antriebsmotive die in *Abbildung 6-2* dargestellt werden.

***Abbildung 6-2:* Geschlechtsspezifische Zuschreibungen von Antriebsmomenten als Erklärungsmoment für den Ausschluss von Frauen aus höheren Besoldungsstufen**



Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 6.2 zeigt die geschlechtsspezifischen Zuschreibungen von Antriebsmomenten einer größeren Zahl von (elf) Interviewpartner_innen. Dabei passen aus Sicht der Interviewpartner_innen die Motive und Strategien von Männern besser zur Wissenschaftskultur als jene der Frauen. Sie fallen, bildlich ausgedrückt, in ihren Augen mehr ins Gewicht, wenn es darum geht, erfolgreich eine berufliche Karriere im Wissenschaftssystem anzustreben. Des Weiteren konstatieren die Interviewpartner_innen, dass die bestehenden Geschlechterverhältnisse durch bestimmte verinnerlichte Verhaltensmuster reproduziert werden, etwa dadurch, dass Frauen (un)willkürlich die Karrieren von Männern befördern. Männer hingegen würden (teilweise unbewusst) Frauen in ihren Aufstiegsbestrebungen bremsen, wenn sie sich in ihrer Macht bedroht fühlen, etwa durch eine (zu) starke Annährung der Geschlechterverhältnisse auf statushohen Positionen.

Um das bei Männern unterstellte machtbasierte Antriebsmoment noch einmal auf den Punkt zu bringen, können die von Professorin Schüttler (P21) und Professorin Hoch (P6) versprachlichten Metaphern herangezogen werden.

Professorin Schüttler schildert, wie sie ihre männlichen Kollegen wahrnimmt:

„Ich war vor kurzem bei einer Konferenz, das hatte ich erzählt gehabt, da, wo ich gesagt hatte, da sitzen ja doch wieder die Männer und die Frauen irgendwie getrennt. Da gab es dann den - na, Silberrückentisch, [Mhm] ja, wo die mächtigen Männer meines Feldes saßen. Die sind alle noch mal, sagen wir mal, 10, 15 Jahre älter als ich. Und ab und zu habe ich dann auch mal mich gewagt und wirklich auch Überwindung gekostet, mich dahin zu setzen. Und ich habe gedacht, boah, die haben alle noch die Frisuren aus den Neunzigerjahren, aber die wollen - ne, jung erscheinen. Und das war noch das, was sie mitgenommen haben, ne, diese - das waren ja die Zöpfchen eben für Männer, ja? [Mhm] Die haben inzwischen keine drei Haare mehr auf dem Kopf, aber immer noch mit Zöpfchen! ja? Und ziehen sich mit Sicherheit komplett hundertmal jugendlicher an als - als irgendein - weiß ich nicht, Mitarbeiter von RWE, wie sie bei uns auf dem Dorf wohnen im gleichen Alter. Ja, also weil das ist - damit suggeriert man dann wieder, dass man up to date ist. Mal abgesehen, dass man jung wieder gleich gesund und gleich gut aussehend, man wirkt kraftvoll und weniger angreifbar, aber auch, man wirkt in seinem Feld up to date natürlich“ (P21, Z. 1093ff.).

Schüttler berichtet hier von einer Beobachtung bei einer Konferenz. Dort habe es einen „Silberrückentisch“ gegeben, wo die „mächtigen Männer“ saßen. Durch die naturalisierend-metaphorische und zugleich verniedlichende Beschreibung setzt Professorin Schüttler ihre männlichen Kollegen mit älteren Gorillas gleich, die eine Gruppe anführen und dies durch Dominanzgebaren zu erhalten versuchen. Professorin Schüttler setzt dabei den Begriff der Macht in Zusammenhang mit Alter und dem Versuch, ein jugendliches, gutes und kraftvolles Äußeres zu demonstrieren, das einhergeht mit einem „Up to date-Sein“. Davon distanziert sie sich, die oben beschriebene Situation ungeachtet eines gewissen Respekts belächelnd, indem sie ein derartiges Auftreten („Zöpfchen“) als dem wirklichen Alter nicht angemessen erklärt und damit zugleich das Verhalten der männlichen Kollegen in Frage stellt und als aufgesetzt abwertet.

Professorin Schüttler agentiviert die männlichen Kollegen als selbstbewusst und aktiv. Das Bild der Professoren, die ein hohes gesellschaftliches Prestige genießen und an der Spitze des hierarchisch aufgebauten Systems von Hochschulen stehen, wird von ihr kritisch gesehen. Sie betrachtet die männlichen Kollegen als Menschen, die einem bestimmten Bild eines Professors nacheifern und tut dies aus einer ironischen Distanz heraus. Dennoch beschreibt Professorin Schüttler eine gewisse „Hemmung“, die sie zunächst überwinden musste, um sich an den Tisch der „Silberrücken“ zu setzen.

Das Machtgebaren der „Gorillas“, das Frau Schüttler hemmt, sich in diesen Kreis zu begeben, beschreibt auch Professorin Hoch (P6). Sie beobachtet, dass jenes Dominanzgebaren bei ihren männlichen Kollegen besonders augenfällig sei, wenn sich die Gleichstellung der Geschlechter auf professoraler Ebene durch einen Anstieg der von Frauen besetzten Professuren annähere. Sie umschreibt dies ironisch und naturalisierend-metaphorisch, indem sie fragt: „[H]aben Sie schon mal versucht, dem Löwen das Fleisch wegzunehmen?“ (P6, Z. 1520). Professorin Hoch beschreibt ihre männlichen Kollegen damit ebenfalls als eine Art dominant auftretende Rudeltiere, die ihr Revier und ihre Beute (W3/C4 -Positionen) gegen Eindringlinge verteidigen möchten. Frauen

werden dabei von ihnen zu unwillkommenen Rivalinnen erklärt, die nun in den Kampf um eine gleichberechtigte Teilhabe an der ‚Beute' (dies sind die begehrten W3/C4- Professuren) treten.

6.2.3 Relevanz des „Standings" für die Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik ist, um in der von Professorin Hoch verwendeten Metaphorik zu bleiben, ein Versuch, das „Fleisch", also materielle und immaterielle Ressourcen, unter den „Löwen" und Löw*innen* gerecht zu verteilen. Diese Bemühungen stoßen auf unterschiedliche Resonanz. Personen, die entsprechende Maßnahmen unterstützen, haben, je nachdem welche Position sie innerhalb der Hierarchie an Hochschulen bekleiden, mit Zustimmung oder Abwertung zu rechnen. Professorin Müller (P2), Professorin in der Fächergruppe MINT, verweist etwa darauf, dass es negative Folgen haben kann, wenn eine Person sich für Gleichstellung einsetze. Sie geht dabei davon aus, dass Alter und „Standing" entscheidende Faktoren sind, die das bewusste und aktive Gleichstellungshandeln, insbesondere von Frauen, beeinflussen können:

„Und das hab ich auch von Kolleginnen schon häufig gehört, dass man sich vorher zum Teil wirklich gut überlegt, ob man sich in dem Bereich [sie spricht über Gleichstellungsarbeit im Allgemeinen, d. Verf.] engagieren möchte, damit man nicht so einen Stempel: ach, das ist die Gleichstellungstante, aufgedrückt bekommt. Da habe ich auch tatsächlich keine Sekunde Sorge gehabt, weil ich glaube, dass ich ein relativ gutes Standing habe und mir der Stempel nicht schadet. Im Gegenteil, ich bin stolz auf den Stempel [I: Mhm], aber kann mir vorstellen, dass es für manche Kolleginnen, grade auch jüngere Kolleginnen - und man sieht eigentlich, dass viele Kolleginnen, je älter sie werden, sich eigentlich dafür engagieren, während die jungen noch optimistischer sind – höchstwahrscheinlich […] vielleicht etwas mehr Angst vor dem Stempel haben" (P2, Z. 217ff.).

In ähnlicher Weise äußert sich auch Professorin Schüttler indem sie sagt, dass sie durch ihre nicht entfristete Stelle „erpressbar" (P21, Z. 1170) und ihre gleichstellungspolitische Einflussmacht daher zurzeit eher gering sei. Generell sei die Professor_innenschaft aber sehr einflussreich.

Das soziale Standing und der eigene Status sind auch für Professorin Schmidt von Bedeutung und aus ihrer Sicht bedeutsam für ihre Einflussmacht. Frauen, die sich für Gleichstellung einsetzen, bekommen einen „Stempel", d.h. eine Art Stigma (Goffman 2010). Sie werden also gebrandmarkt und abgewertet, wenn sie sich für Gleichstellung einsetzen. In mehreren Segmenten des Interviews verweist sie darauf, welche Position sie selbst im Wissenschaftssystem bekleidet und markiert dabei, dass sie zwar eine W2-Professur besetze, jedoch ihre Ausstattung der einer W3-Professur entspreche. Selbstkritisch reflektiert sie diese Aussagen wie folgt:

„Also ich meine, gut, ich muss jetzt auch sagen, es ist so tragisch? Also für mich, aber ich muss das auch manchmal betonen, dass ich eben auch wie meine W3-Kollegen verdiene und

> so. <<lacht>> [Ja, ja] nicht ganz so ausgestattet bin, aber [Mhm] mehr - besser als die ursprünglich W2 hier, ne? Das muss ich auch manchmal betonen, um meinen Status zu retten. <<beide lachen>> aber eigentlich war mir das eben nicht das Wichtigste da dran, wenn - wenn das Thema und die Ausstattung und - stimmen, war es mir nicht so wichtig“ (P19, Z. 159ff.).

Durch die Sprachhandlung „Das muss ich auch manchmal betonen, um meinen Status zu retten“ wird deutlich, dass Frau Schmidt ihren eigenen Status als W2-Professorin als etwas betrachtet, das sie gegenüber der Interviewerin relativieren muss als etwas, das erklärungsbedürftig ist. Dies könnte einem typisch wissenschaftlichen Duktus entspringen, nach dem alles belegt und erklärt werden muss, es macht aber in jedem Fall deutlich, welche Relevanz der Eingruppierung der Professur zugemessen wird. Professorin Schmidt sieht ihre Position als bedroht an, denn sie muss ihren „Status retten“, indem sie vergleichbar hohe Einkünfte wie ihre höher dotierten Kollegen verhandelt hat und dies in der Konversation als Argument für ihren „tatsächlichen“ Status verwendet. Eine niedrigere Eingruppierung in der W-Hierarchie kann somit nach ihrem Dafürhalten (partiell) durch höhere Zulagen kompensiert werden. In ihren Augen wird die Hochschule so zu einem sozialen Raum, zu dem Statuskämpfe gehören. Durch ihre Betonung: „dass ich eben auch wie meine W3-Kollegen verdiene und so. <<lacht>> [Ja, ja] nicht ganz so ausgestattet bin, aber mehr - besser als die ursprünglich W2 hier, ne?“ unterstreicht Schmidt, dass sie aus ihrer Sicht Eigenschaften wie Verhandlungsgeschick und Durchsetzungskraft besitzt, die typischerweise Männern zugesprochen werden. Gleichzeitig schließt sie die Ausführung, indem sie ihre Bescheidenheit bzw. abweichende Wertorientierung betont („war es mir nicht so wichtig“) und unterstreicht, dass sie inhaltliche Interessen verfolge. Hiermit suggeriert sie, dass sie ein „Spiel“ mitspielt, dessen Regeln sie verstanden hat, obgleich sie sich mit Bezug auf ihren eigenen Wertekanon von diesen distanziert.

Bilanzierend lässt sich an dieser Stelle sagen, dass zahlreiche Interviewpartner_innen, nämlich rund ein Viertel, der eine Hierarchie in der Professor_innenschaft entlang des Geschlechts thematisieren. Hervorgehoben werden kann, dass die Gatekeeper unterschiedliche Antriebsmomente und Motive bei den Geschlechtern beobachten. Diese Annahme deckt sich jedoch nicht unbedingt mit früheren Forschungsbefunden, wonach Frauen keineswegs andere Ziele verfolgen als Männer (Hänzi/Matthies 2014).

Daneben lässt sich im Kontext dieser internen Hierarchie herausstellen, dass die Interviewpartner_innen davon ausgehen, dass die jeweilige Stellung im System das Gleichstellungshandeln beeinflussen würde. Und zwar insofern, dass die Gleichstellungsbefürworter*innen* in unserem Interviewmaterial die Sorge formulierten, als z.B. „Gleichstellungstante“ (P2) abgewertet zu werden, wenn sie sich aktiv für Gleichstellung einsetzten. Zwischen einer befürwortenden Haltung gegenüber Gleichstellung und einer geringen symbolischen Macht innerhalb der Hierarchie an Hochschulen gibt es, so belegt Kamphans

(2014) in ihrer Studie, einen Zusammenhang. Personen, die Gleichstellungsmaßnahmen befürworten, verfügen tendenziell über wenig symbolisches Kapital und peripherere Positionen in der Hochschulhierarchie, sind mehrheitlich weiblich und beteiligen sich an Aktivitäten, um Gender Mainstreaming an ihrer Hochschule voranzutreiben (Kamphans 2014: 165f.).

6.3 Familie und Kindererziehung als zentrale Herausforderungen für die Gleichstellung

Nach wie vor wird Reproduktions-[143] und Care-[144]Arbeit mehr von Frauen als von Männern verrichtet (Metz-Göckel 2019b: 595; Winker 2015). Für Deutschland liefert der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aktuelle Zahlen zu den Unterschieden („gaps") im Aufwenden verschiedener Tätigkeiten zwischen Frauen und Männern. Der so genannte Gender Care Gap beträgt im Durchschnitt 52,4%, das bedeutet, dass erwachsene Frauen in Deutschland durchschnittlich pro Tag 87 Minuten mehr Care-Arbeit verrichten als Männer, d.h. das Anderthalbfache (BMFSFJ 2017: 95). Dabei ist im Kontext akademischer Karriereentscheidungen das Lebensalter von zentraler Bedeutung, denn die größte Lücke im Aufwenden von Sorgearbeit zeige sich im Alter von 34 Jahren: „Frauen leisten dann durchschnittlich 5 Stunden und 18 Minuten Care-Arbeit täglich, Männer dagegen nur 2 Stunden und 31 Minuten" (ebd.: 96). Die Lebensphase zwischen 25 und 40 Jahren ist meist für Personen mit Hochschulabschluss von einschneidenden Lebensereignissen geprägt, da Berufseinmündung, Karriereaufbau, Partner_innenwahl, Familiengründung, Wohnortentscheidung etc. in einer kurzen Zeitspanne und nahezu gleichzeitig entschieden werden müssen (Bujard/Panova 2014). Aufgrund dieser sich auf die wirtschaftliche Situation der Individuen auswirkenden Unterschiede in der Care-Arbeit, steht dieser Diskurs im Mittelpunkt feministischer Debatten (Metz-Göckel 2019b: 595). Daher sind auch Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentraler Gegenstand der Gleichstellungspolitik an Hochschulen (siehe auch Kapitel 5.4). Die Interviews mit den Professorinnen und Professoren dieser Studie zeigen: Geht es um Erklärungsansätze für

143 Winker (2015: 17) definiert „Reproduktionsarbeit" als das „Gegenstück zur Lohnarbeit" und verweist auf die *nicht* entlohnte „Arbeit, meist in familiären Zusammenhängen und von Frauen ausgeführt, die für die Reproduktion der Arbeitskraft notwendig" ist.

144 Der Care-Begriff nimmt nach Winker (2015: 17) dagegen „Arbeitsinhalte in den Blick und bezeichnet die konkreten Sorgetätigkeiten, also das Erziehen, das Pflegen, das Betreuen, das Lehren, das Beraten." Während der Begriff der Reproduktionsarbeit auf unentlohnte Tätigkeiten verweist, zielt der Begriff der Care-Arbeit auch auf Tätigkeiten, die „in staatlichen Institutionen [entlohnt werden], in Einrichtungen von sogenannten Wohlfahrtsverbänden oder in privatwirtschaftlichen Unternehmen stattfinden" (ebd.: 17).

die unterschiedliche Positionierung von Männern und Frauen in der Wissenschaft, so wird vielfach auf familiäre Verpflichtungen rekurriert. Dieses fallübergreifende Muster wird nun exemplarisch an einem Fall herausgearbeitet, da das Thema Erziehungsarbeit in der Familie im Interview an mehreren Stellen sehr ausführlich und engagiert thematisiert wird.

Frau Hoch (P6) ist Professorin im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, und ca. 60 Jahre alt. Das Thema „Familie und Kindererziehung" als zentrales Motiv wird nicht gleich zu Beginn des Interviews eingebracht. Vergleichbar mit Professor Schneider (vgl. Kapitel 6.1) und ähnlich engagiert sowie zugleich ‚martialisch' argumentierend postuliert sie, dass bestimmte Gleichstellungsmaßnahmen zu Lasten der Bestenauswahl (P6, Z. 49) gingen und nun auch Männer benachteiligt würden: Mit „Biegen und Brechen" würde mit „diesen Quoten gearbeitet" (P6, Z. 27), sie plädiert für ausgeglichene Geschlechterverhältnisse, da geschlechtshomogene Gruppen nicht „produktiv" wären (P6, Z. 76f.). Die Begründung ist biologistisch: testosteronbedingtes „Imponiergehabe" (P6, Z. 79) bei Männern versus „Zickenkrieg" (P6, Z. 78). Die Interviewerin greift dann das Thema Nachwuchsförderung auf, formuliert ein Statement zu dem Phänomen, dass Wissenschaft auch im 21. Jahrhundert ein Spiel zwischen Männern sei und darüber hinaus Menschen in Führungspositionen ihre Nachfolger_innen danach auswählen, ob sie der eigenen Person ähnlich seien und aus vertrauten Netzwerken kämen (vgl. P6, Z. 100ff.).

Die Interviewpartnerin verweist zunächst darauf, dass in dem Zitat mehrere Aspekte steckten. Der Bereich der Wirtschaft sei klar männerdominiert, jener der Hochschule hingegen nicht mehr:

> „Hochschule ist anders und zwar aus einem ganz simplen, denke ich, mitunter simplen Grund. Wenn ich in der freien Wirtschaft bin, kann ich mir nicht leisten, eine Zeitlang auf halbe Stelle zu gehen oder auszuklinken, weil ich ein Kind bekomme [I: Mhm]. Oder für die- in der ersten Zeit für mein Kind da sein will [I: Mhm]. Das kann ich aber an einer Hochschule, das kann ich im öffentlichen Dienst generell [I: Mhm]. Das kann ich nirgendwo so [I: Mhm]. [...] Das heißt, von den Ausgangsvoraussetzungen her, kann ich einen öffentlichen Dienst viel besser mit Familie vereinbaren [I: Mhm]" (P6, Z. 124ff.).

Wirtschaft und Hochschule stehen für Professorin Hoch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf in einem scharfen Kontrast zueinander. Im Bereich der Wirtschaft sei es nicht möglich, aufgrund von Erziehungsaufgaben den Stellenumfang zu reduzieren, im öffentlichen Dienst – und hierzu zählen für sie Hochschulen – hingegen schon. Dieser Kontrast hat in ihrer Argumentation keine Grauzonen und sie hinterfragt oder problematisiert ihre Beobachtungen nicht. Für sie sind die in der freien Wirtschaft beobachteten Hürden für Frauen Teil einer sozialen Regel, eine Art ungeschriebenes Naturgesetz, mit dem sich die Beteiligten abfinden (müssen). Die freie Wirtschaft sei „natürlich männerdominiert" (P6, Z. 159) und „das heißt […] die Frauen, die da drin sind, sind Karrierefrauen und in deren Leben kommen Kinder nicht

vor“ (ebd.: Z. 160f.). Daraufhin fragt die Interviewerin nach, ob das auch mit der Erwartungshaltung zusammenhänge, dass Frauen nach der Geburt des Kindes Erziehungsaufgaben übernehmen sollen. Dabei wird sie von Professorin Hoch unterbrochen: „Ja, wir kriegen sie halt nun mal, ne? [...] Ja. Und das werden wir auch nicht verändern können“ (ebd.: Z. 163f.).

Was sich in ihren Augen ändern ließe, ist die Beteiligung der Väter und dahingehend habe sich viel getan. Sie verweist auf ihren erwachsenen Sohn und die egalitär organisierte Arbeitsteilung in seiner Partnerschaft bzw. Familie. Letztlich aber seien es die Frauen „die, die Kinder kriegen“ (P6, Z. 181f.) und damit verweist sie auf körperlich und gesetzlich bedingte Ausfälle durch „Mutterschutzzeiten“, die „zwangsläufig“ (ebd.: Z. 184) sind. Ihre Argumentation wird im Anschluss emotional, eine enge Bindung zwischen Mutter und Kind herausstellend:

> „Wir laufen neun Monate mit dem kleinen Wesen rum. Ja, bei dem einen geht es völlig problemlos, die kriegen ihre Kinder zwischen Kaffee und Abendbrot und die anderen haben unheimlich Probleme [I: Mhm]. Das heißt, wir haben auch hohe Krankenzeiten. Man fühlt sich nicht gut, man ist vielleicht nicht so leistungsfähig [I: Mhm]. Das fällt bei Männern weg [I: Mhm]. Das sind allein wir. Und deshalb werden wir nie dieses Bild hinkriegen oder nie das so hinkriegen, dass das völlig von uns losgelöst wird, von uns Frauen. Kinder kriegen wir [I: Mhm], nicht die Männer“ (P6, Z. 184ff.).

Deutlich wird an dieser Argumentation, dass in den Augen von Professorin Hoch die Entscheidung, Nachwuchs zu bekommen, nur für Frauen folgenreiche Konsequenzen hat. Sie begründet dies biologistisch und verweist auf den Körper von Frauen, der in der Schwangerschaft potentiell dafür sorgen könnte, dass sie einer Erwerbsarbeit zeitweise nicht nachgehen könnten. Auch zeigt sie damit implizit auf, dass Mütter durch die Reproduktionsarbeit körperlich längerfristige Folgen spüren, denn sie „haben auch hohe Krankheitszeiten“ und seien nicht so „leistungsfähig“. Wie sie Leistung dabei definiert bleibt offen. Verschiedene Studien zu den Belastungen von insbesondere Müttern, aber auch Eltern generell, haben eine höhere Anfälligkeit dieser Gruppe für das Burnout-Syndrom festgestellt (Lebert-Charron et al. 2018; Mikolajczak/Roskam 2018). Insbesondere sind Schlafmangel und Erschöpfung bei Müttern ein Risikofaktor (Hubert/Ajoulat 2018: 4), gepaart mit dem gesellschaftlichen Anspruch, dass eine Mutter, die zugleich Partnerin und Mutter ist, die Vereinbarkeitsfrage problemlos meistern sollte (Mundlos 2016). Im Zusammenhang mit der Existenz von männerdominierten Bereichen, wie es in der Wirtschaft der Fall ist, wird deutlich, dass für Professorin Hoch strukturelle und soziale Aspekte in der Erklärung von Ungleichheit eine untergeordnete Rolle spielen. Die „Wirtschaft“ ist für sie ein männerdominierter Bereich, da Männer sich den Ansprüchen der Kindererziehung eher entziehen können als Mütter. Dies sieht sie als gegeben, ohne es zu problematisieren oder zu kontextualisieren. An Hochschulen bestehe die Gefahr der Benachteiligung weniger, da die Arbeit dort eine flexible Zeitplanung ermögliche (P6, Z. 365ff.):

„Ich hab als Professorin ja meine Lehrveranstaltungen, die ich erstmal legen kann, wie es in mein Zeitmanagement passt, also [I: Mhm], Familien- Kind- und Familienverträglich [I: Mhm]. [...] Wir haben alle das home office, die Möglichkeit. Und wir sind alle vernetzt heute, das heißt, ich habe ganz viel Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten [I: Mhm] und die kann ich wunderbar nutzen. Wenn mein Kind im Nebenraum spielt, kann ich herrlich an irgendetwas arbeiten" (P6, Z. 365ff.).

Nichtsdestotrotz brächten die Geburt und die Betreuung von Kindern organisatorische Herausforderungen mit sich. Diese betreffen auch Männer bzw. Väter, beispielsweise, wenn Kinder erkranken (P6, Z. 330f.). Trotz der Einbindung von Männern bzw. Vätern sind es in ihren Augen vor allem Frauen als Mütter, die eine größere Bindung zu bzw. Abhängigkeit von den Kindern haben und damit in ihren beruflichen Möglichkeiten durch die Bedarfe der Kinder eingeschränkt sind. Aufgrund dieser Zuschreibung bleibt für Professorin Hoch der Bereich der freien Wirtschaft eine Männerdomäne, wie ihre Antwort auf die Nachfrage der Interviewerin zum Aspekt der homosozialen Kooptation in der Personalrekrutierung (Vergabe von Top-Positionen als Spiel zwischen Männern) zeigt:

„Ja, also, jetzt hier auf ihre Top-Positionen [...] und Spiel zwischen Männern [I: Mhm]. Ja und nein. Also, da=da brechen die Frauen ja zunehmend ein, die Karrierefrauen [I: Mhm]. Nicht die Mütter [I: Mhm, ok]. Ja? Denn nur die Karrierefrauen haben nicht diese Abhängigkeit. Wenn sie=wenn sie- [I: von Familie? oder-] von Familie, genau. Wenn sie nämlich eine- Kinder haben, dann haben sie nur sieben Tage Sonderurlaub, wenn Kind krank ist, und sie müssen immer damit rechnen, dass die krank werden [I: Mhm]. Das heißt also, ich bin gar nicht in dem Maße flexibel. Oder wenn mir heute einer sagt: Oh, wir müssen noch was besprechen, können wir das nach 17 Uhr machen? Dann kommen sie als Mutter oder Vater ganz schwer in die Bredouille, denn das heißt, sie müssen wieder jemanden organisieren, der das Kind aus dem Kindergarten oder Kita abholt, oder von der Schule abholt, der- [I: Mhm] ne? [...] Und damit sind sie grade, was das hier betrifft, für diese Top-Position überhaupt nicht geeignet [I: Mhm]. Ich denke aber, in dem Maße, wo auch Männer inzwischen in die Erziehung und in den Haushalt mit einbezogen werden, wird sich da was langfristig ändern müssen und auch ändern [I: Mhm]. Nur gibt es natürlich auch Bereiche, wo das unverträglich ist. Die werden weiter männerdominiert bleiben. Aber ich denke, in vielen Bereichen, wo man auch so was wie relativ geregelte Arbeitszeit hat, wird das funktionieren" (P6, Z. 321ff.).

Veränderungen im Zugang zu beruflichen Positionen, die sich durch eine extensive und ungeregelte Arbeitszeit auszeichnen, sind langfristig nicht abzusehen, denn sie seien für Mütter mit den ihnen zugeschriebenen Pflichten nicht vereinbar. Gleichzeitig aber sieht sie die Möglichkeit für Veränderungen, sofern Männer in die Sorge- und Reproduktionsarbeit „miteinbezogen werden". Agens sind hier die Frauen, die außen stehende Männer einbeziehen. Auffällig ist, dass Professorin Hoch zwar zwischen Müttern und Karrierefrauen unterscheidet und damit markiert, dass Frauen, die mit Kindern eine Karriere machen, nicht die Regel sind. Eine entsprechende Differenzierung nimmt sie bei Männern (z.B. Väter versus Karrieremänner) jedoch nicht vor.

Insgesamt postuliert Professorin Hoch, dass sich gesellschaftlich in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern viel verändert habe und dass Klischees „was wir im vorigen Jahrhundert hatten, die Frau ist für Heim, Herd und Kinder zuständig“ (P6, Z. 176f.) verschwunden seien. Ihre Binnendifferenzierung innerhalb der Gruppe der Frauen (Mütter und Karrierefrauen) zeigt aber, dass ihre Position von Rahmenbedingungen geprägt ist, die auf nach wie vor gesellschaftlich existenten Zuschreibungen gründen.

6.3.1 Hochschulen als Orte der (Un-)Vereinbarkeit für Mütter – Positionierungen, Metaphern und Agency

Die Argumentation von Professorin Hoch ist dadurch geprägt, dass sie klare Zuschreibungen und Positionierungen vornimmt: Dies ist zum einen der Bereich öffentlicher Dienst versus jener der freien Wirtschaft. Hochschulen sieht sie als Orte bzw. Akteure, an dem sowohl Frauen als auch Männer Top-Positionen ausüben können. Sie als Professorin, dies zeigt eine Passage im weiteren Interviewverlauf, verfügt über eine hohe Gestaltungsmacht ihrer Arbeitszeit, was ihr ermöglicht zu entscheiden, wann sie wo arbeitet. Auf diese Weise idealisiert sie auch den Arbeitsplatz Hochschule und stellt ihn in einen scharfen Kontrast zu Betrieben oder Unternehmen, denn die freie Wirtschaft erlaube eine solche Flexibilität ihrer Ansicht nach nicht und dies sei auch der Grund dafür, warum Top-Positionen in diesem Bereich auch in Zukunft „männerdominiert“ sein würden.

Frauen positioniert sie einerseits nicht passiv, da sie Männer in die „Erziehung und in den Haushalt“ (P6, Z. 351) einbeziehen oder erreichen können, dass „die Männer sich mehr einbringen“ (P6, Z. 172f.). Hierdurch zeichnet sie ein Bild von Männern als eine Personengruppe, die dazu gebracht werden muss, bestimmte Aufgaben zu übernehmen. Daneben verweist sie hiermit auch implizit auf einen nach wie vor existierenden Status Quo der strukturellen und symbolischen Dimensionen von Geschlecht (Pimminger 2017). Andererseits aber zeigt sie auch Veränderungstendenzen im Geschlechterverhältnis auf, indem sie beschreibt, wie sich vor allem Männer der Generation ihres Sohnes die Erziehungsarbeit in der Paarbeziehung egalitär aufteilen. Dennoch verweisen die Verben „sich mehr einbringen“ (P6, Z. 173) oder „einbezogen werden“ (P3, Z. 352) auf klare Zuständigkeitsbereiche: Die Reproduktionsarbeit ist der Bereich von Frauen, welche dann Verantwortung abgeben können. Letztlich aber bekämen sie die Kinder.

Die Analyse der Metaphern zeigt, dass Professorin Hoch im Hinblick auf Veränderungen Grenzen sieht, die sie in biologischen Merkmalen verortet. Schwangerschaft, Geburt und die Betreuung von jüngeren Kindern setzen in ihren Augen vor allem Müttern Grenzen im Hinblick auf berufliche Möglichkeiten. So habe „man“ bestimmte „Strukturen“ verinnerlicht, die würden mit

„der Muttermilch aufgesogen“ (P6, Z. 260f.). Davon könne „man sich zwar rational ein Stück entfernen, aber nie völlig frei machen“ (P6, Z. 262f.). Die Gruppe der Frauen differenziert sie: In ihrer Argumentation kommen einerseits Mütter vor, andererseits ist die Rede von „Karrierefrauen“. Dieser Begriff ist, wie die Stereotypenforschung zeigt, keineswegs neutral, da es kein männliches Pendant zu diesem Begriff gibt. Zudem werden so genannten „Karrierefrauen“ soziale Kompetenzen tendenziell abgesprochen, was aber nicht bedeutet, dass sie dadurch weniger von Diskriminierung betroffen seien. Im Gegenteil: Vielmehr werden sie, so Steffens und Ebert, durch die Priorisierung der beruflichen Tätigkeit bestraft, indem beispielsweise diesen Frauen ihre Weiblichkeit abgesprochen werde (Steffens/Ebert 2016: 43). Im stereotypen Bild der „Karrierefrau“ werden Frauen, die beruflich in der Hierarchie ihres Arbeitsfeldes aufsteigen wollen oder bereits aufgestiegen sind, als eine Ausnahmeerscheinung wahrgenommen. In diesem Bild stellen zudem Frauen, deren berufliches Fortkommen eine untergeordnete Rolle spielt, die Regel dar. Dadurch, dass „Karrierefrauen“ die Ausnahme von der Regel darstellen, werden herrschende Stereotype eher zementiert, als abgebaut (ebd.: 22). Ausnahmen, so das Sprichwort, bestätigen (präskriptiv) die gesellschaftlich dominante Regel.

6.3.2 Gesellschaftliche Kontexte von Elternschaft

Vergleichbar ausführlich argumentiert Professorin Kuhn[145] (P12). Sie hat eine Professur im Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften inne und ist zum Zeitpunkt des Interviews Ende 40. Sie ist Mutter eines Kindes. Auch Kuhn thematisiert bereits in der Eingangssequenz einen für sie mit Gleichstellung verbundenen Konflikt, jedoch ist er anders gelagert als bei Professorin Hoch oder Professor Schneider (Kapitel 6.1): Gleichstellungsmaßnahmen können im Widerspruch zu individuellen Bedürfnissen liegen. So sei es wichtig, in der Gleichstellungspolitik Ziele zu formulieren: „Die Frage, was ist das Ziel, ja? Habe ich vielleicht nicht nur ein Quotenziel, sondern eher so ein [Mhm] Zufriedenheitsziel [Mhm] der Person im Auge, und dann die Frage, welche Maßnahmen könnten greifen“ (P12, Z. 968ff.).

Es kann aus den Aussagen von Professorin Kuhn ein Konflikt zwischen der Norm der Gleichstellung und der Norm der Individualität rekonstruiert werden, der mit dem Verhältnis von Elternschaft und Wissenschaft plausibilisiert

145 Ähnlich wie Kuhn positioniert sich auch Professorin Pohlmann (P18). Ein Grund, warum weniger Frauen als Männer Professuren haben, liege weniger am Geschlecht, sondern an „Familie und Kinder“. Der Grund dafür, dass Frauen weniger häufig Professuren erreichen, liegt in ihren Augen darin, dass mit der Postdoc-Phase jene der Familiengründung zusammenfällt. Der Antritt einer Professur mit Baby sei eine große Herausforderung. Wenn Frauen zu diesem Zeitpunkt bereits eine feste Stelle haben, stelle sich für diese dann die Frage, warum sie sich den Stress für einen unattraktiven Verdienst antun sollten. Schließlich könne man auf einer Mittelbau-Stelle auch „schöne Dinge“ machen (P18, Z. 242ff.).

wird. Die Interviewpartnerin rekurriert dabei auf ihre Erfahrungen und Bedarfe als Professorin: Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie mit einigen Ausfällen ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen, aufgrund von Elternzeit konfrontiert und als Projektleitung gefordert, mit den drittmittelgebenden Stiftungen „Einzelfalllösungen“ zu finden (P12, Z. 127f.). Dies betrifft sowohl Frauen als auch Männer, die in Elternzeit gehen. Wenn die Personen aus der Elternzeit zurückkehren, stellen dann Kinder, die erkranken, eine Herausforderung für die Organisation von Arbeitszeit dar:

„Also zwei meiner Mitarbeiter waren dann zwischendurch - also MitarbeitER, ne, [Mhm] waren dann zwischendurch in Elternzeit, haben Kinder bekommen, haben diese ganzen Probleme, die man eben hat, die neben den Freuden der Kinder eben auch die Probleme, sprich Krankheiten und so, wie fangen wir das hier ab, was im kleinen Team verdammt schwer ist, aber was wir eben versuchen vernünftig zu lösen“ (P12, Z. 170ff.).

Kinder seien entgegen dem Bild der „Politik“, die davon ausgehe, dass Kinder „ständig gesund sind“ (P12, Z. 1065), nicht an die Erfordernisse der Arbeitgeber_innen allzu angepasst („stromlinienförmig“) (ebd.: Z. 1066), sie würden vor allem in früher Kindheit häufig krank. Diese mit der Erziehung von Kindern verbundenen Umstände sollten, so ihre Idealvorstellung bzw. Forderung, dann auch bei der Beurteilung von Kandidat_innen bei Bewerbungen berücksichtigt werden (ebd.: Z. 504f.). Im Hinblick auf Gleichstellungspolitik fallen ihr Inkonsistenzen auf: Politisch wird eine Zunahme weiblicher Erwerbsarbeit gefordert, gleichzeitig werde an Frauen die Anforderung gestellt, auszugleichen, was an Schulen fehlt:

„Die Schulen sind so schlecht mittlerweile ausgestattet, dass eben dort ein immenser Beitrag erforderlich ist. Und der wird überwiegend von Frauen geleistet. Entweder von Müttern oder von Großmüttern. [Mhm] Ja, also das meine ich, dass man sehen muss, dass Personen nicht alles können. Man kann nicht einer qualifizierten Arbeit nachgehen und noch regelmäßig drei Stunden in der Woche den LESEPATEN in der Schule machen neben all den anderen Dingen, die man dort sowieso auch als berufstätige [Mhm] Mutter [Mhm] macht“ (P12, Z. 1001ff.).

In der politischen Forderung nach Doppelverdiener_innen und der gleichzeitig schlechten Ausstattung von Schulen sieht Professorin Kuhn einen „elementaren Widerspruch“. Auf die Abschlussfrage der Interviewerin, was geschehen sein muss, damit im nächsten Jahrzehnt die Gleichstellung an Hochschulen erreicht sei, wünscht Professorin Kuhn sich, dass im Hinblick auf die Gleichstellung von „Eltern und anderen“ (P12, Z. 1104) „alle relevanten Akteure zu vernünftigen Akteuren gewandelt wären“ (ebd.: Z. 1100f.). Alle wären sich der Schwierigkeiten bewusstgeworden, die Elternschaft mit sich bringt und hätten versucht, „REALISIERBARE Lösungen zu schaffen“, und zwar in dem Sinne, dass sowohl den Bedürfnissen der Eltern als auch denen jüngerer Kinder Rechnung getragen würde:

„Also nicht zu sagen, das ist jetzt die perfekte Lösung, wenn man irgendwo 300 Euro hat für einen wildfremden Betreuer, sondern das tatsächliche, die TATSÄCHLICHE Schwierigkeit aufzuzeigen. Dass es also nicht nur darum geht, irgendwelche Kinderbetreuungslösungen zu schaffen, sondern Lösungen, die eben für die Familie jeweils auch gut sind, ja, [Mhm] wo auch Eltern sagen, aber ich werde jetzt meinem KIND auch gerecht und nicht, ich muss jetzt mein Kind irgendwo hin abgeben, obwohl es mir das Herz zerreißt, weil es gerade fiebert und aber ich muss diesen und jenen Aufsatz noch fertig schreiben, ja? [...] Das würde wirklich VERNUNFT voraussetzen. [Mhm] Das würde auch voraussetzen, dass Leute über ihre - auch mal gegen ihre Interessen abstimmen, gegen ihre Interessen handeln, ne? Auch mal einfach selbst Einschneidungen oder irgendetwas mit in Kauf nehmen und so viel Vernunft wage ich also kaum von so vielen Personen zu erwarten. Aber es wäre natürlich schön" (P12, Z. 1109ff.).

Kritisch sieht die Interviewpartnerin damit die Ansprüche, die an einen für die Erwerbsarbeit stets verfügbaren (männlichen) Arbeitsnehmer gestellt werden, dessen Arbeitskraft nicht von familiären bzw. sozialen Verpflichtungen abgezogen wird, wie im Konzept des vermeintlich bindungslosen Angestellten beschrieben (Hochschild 2002). Stattdessen wird an diesem Interviewausschnitt deutlich, dass Professorin Kuhn dafür plädiert, in der Wissenschaft Tätige ‚ganzheitlich' zu betrachten, d.h. als Personen, die in ihrem Alltag und je nach Lebensphase unterschiedliche Zeitaufwendungen – auch jenseits der Erwerbsarbeit – haben (Klammer/Klenner 2004). Anders als Professorin Hoch verallgemeinert Kuhn die Bedarfe und Orientierungen von Frauen nicht, z.B. auf Basis biologischer Argumente, sondern relativiert ihre Beobachtungen. Von Eltern werde erwartet, dass sie „ihrer Mutter- und Vaterrolle gerecht" werden:

„[G]leichwohl kann man natürlich sagen, dass vielleicht Frauen auch noch eine andere Vorstellung haben, dieser Rolle gerecht - manche Frauen, dieser Rolle gerecht zu werden, als manche MÄNNER, ja? [Mhm] Sind manche Männer vielleicht lockerer, wie man das Kind in die Kita geben, als dass vielleicht eine f- eine MUTTER tun würde, das mag sein, ja, das ist aber sehr EINZELFALLabhängig und wieder sehr [Mhm] - in keinem Fall zu verallgemeinern, ja?" (P12, Z. 1054ff.).

In der Gesamtbetrachtung sieht Kuhn den Bedarf nach Gleichstellungspolitik gegeben und aufgrund ihrer aktuellen, elternzeitbedingten Herausforderungen als Personalmanagerin ihrer Professur ist für sie das Thema Vereinbarkeit von Erziehungsaufgaben und Beruf von hoher Bedeutung. Frauen und Männer adressiert sie gleichermaßen als Adressat_innen, für die im Falle von Elternschaft individuelle Lösungen gefunden werden sollten. Ähnlich äußert sich auch Professorin Pohlmann (P18): Im Berufsalltag spielen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf verschiedene Fragen eine Rolle: So gehe es darum, Vertretungen/Ersatz für Ausfälle zu finden sowie um flexibilisierte Arbeitszeitregelungen, also um Fragen der Personalführung (P12, Z. 133f.; 176f.).

Vergleichbar zentral sieht Professor Hohausen (P25) das Thema Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit. Er ist etwa 50 Jahre alt,

Vater dreier Kinder und besetzt eine Professur im Fachbereich MINT. Professor Hohausen positioniert sich als liberale Person, also als jemand, der anderen wenige Einschränkungen auferlegt und zugleich Selbstverantwortung fordert und fördern möchte. Demnach sei es ihm wichtig, jungen Frauen vor allem Entscheidungsfreiheit zu ermöglichen. Zugleich schränkt er dies ein, indem er sagt, dass dies unter der Maßgabe des Leistungsprinzips erfolge. Frauenförderung soll betrieben werden (er spricht von „jungen Frauen“), jedoch im Rahmen des bestehenden Systems, d.h. gemessen am meritokratischen Ideal:

„Also ich denke, die Möglichkeiten, die wir den jungen Frauen eröffnen sollten, um zu Chancengleichheit, Chancengerechtigkeit zu kommen, sollten im Rahmen des bestehenden Systems erfolgen. [Mhm] Das heißt also, Auswahl - Auswahl nach Leistung. [Mhm] Vergangene und zukünftige Leistung. Und dieser Punkt mit der ZUKÜNFTIGEN Leistung, das finde ich allerdings sehr wichtig“ (P25, Z. 89ff.).

Er selbst positioniert sich als Angehöriger einer mit Macht ausgestatteten Gruppe, die „jungen Frauen“ etwas ermöglichen kann und damit als Gatekeeper. Seine Einschätzung hat jedoch auch etwas gönnerhaft-paternalistisches, da er sich in der Lage sieht, jenem Personenkreis, der sich wissenschaftlich noch nicht etabliert hat, etwas Gutes zukommen zu lassen. Dabei blickt er auf „junge Frauen“ auch ein Stück weit herablassend aus der Warte eines etablierten Professors herab, der vermeintlich weiß, was für sie gut ist. Das Attribut „jung“ beschreibt schließlich nicht nur neutral ein bestimmtes Lebensalter, sondern ist auch mit Unerfahrenheit, Unreife etc. konnotiert (Duden Onlineversion). Die für Professor Hohausen im Hinblick auf Gleichstellung relevante Gruppe ist, wie das Zitat oben zeigt, in erster Linie die der „jungen Frauen“, d.h. eine Gruppe, die sich in der Qualifizierungsphase befindet oder die Promotion vor kurzer Zeit abgeschlossen hat und die sich zudem als leistungsbereit zeigt. Die Entscheidung darüber, wer Leistung erbracht hat oder erbringen kann, ist demnach auch an den Faktor ‚Jugendlichkeit‘ gekoppelt, ohne jedoch im Hinblick auf das Alter näher definiert zu werden. Ähnlich wie Professorin Kuhn schreibt auch Professor Hohausen nicht Frauen oder Männern bestimmte Eigenschaften zu, sondern hat den Eindruck, dass das Thema Familie für beide Geschlechter relevant sei, jedoch Frauen sich größere „Sorgen“ bzw. einen „sehr viel stärkeren Kopf“ (P25, Z. 115) um dieses Thema machen. In Berufungskommissionen sollten Lücken in der Publikationstätigkeit, die z.B. durch Familienzeiten entstanden sind, daher in der Eignungsbeurteilung einbezogen werden (P25, Z. 101f.). Dies sei hier und da bereits der Fall, wie der folgende Abschnitt zeigt. In diesem werden Hochschulleitungen als Akteure positioniert, die eine solche Berücksichtigung fordern, jedoch geschieht das nicht in einer konsistenten Weise. Es brauche einen „Umrechnungsfaktor“:

„Ich denke, dass ein Vorschlag wäre, das in irgendeiner Weise ins Regelwerk aufzunehmen, dass man also Familientätigkeit, also der - die Erziehung von - von Kindern, ANRECHNET auf die Publikationszahlen. [Ja] ja, also mein Eindruck ist, dass zurzeit durchaus junge

Frauen im Bewerbungsprozess für Professuren an den Hochschulen einen Publikationslistenbonus haben, [Mhm] die Publikationslisten brauchen nicht ganz so lang zu sein wie bei den Männern. Weil einfach so viel Erwartungshaltung von den [Mhm] Hochschulleitungen speziell also auch hier herangetragen wird, dass man sagt, naja, muss also nicht ganz so lang sein, ist schon in Ordnung, ja? Aber es wäre eigentlich besser, wenn man das also - wenn man da irgendwie einen Umrechnungsfaktor entwickeln würde. [Mhm] Wenn man sagen würde, okay, es sind jetzt nur zwölf Publikationen statt 20, aber was hat die junge Frau oder der junge Mann in der Zeit eigentlich GEMACHT?" (P25, Z. 468ff.).

An mehreren Stellen im Gespräch äußert er, dass Teilzeit- bzw. Halbtagsprofessuren und Habilitationsstellen eine mögliche Lösung zur Bewältigung des Vereinbarkeitsdilemmas seien (P25, Z. 1097ff.).

Professorin Koska (P9), etwa Anfang 40 Jahre alt, Professorin im Bereich MINT und ehemalige Gleichstellungsbeauftragte ihres Fachbereichs und bereits bekannt aus Kapitel 6.1, argumentiert an mehreren Stellen im Interview hingegen, dass sich im Bereich Gleichstellung ohne Instrumente und Maßnahmen, wie etwa der Quote, wenig an der Situation für Frauen verändern würde (P9, Z. 49f.). Sie selbst hat Kinder und den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gespräch eher punktuell eingebracht, um zu verdeutlichen, dass der Weg zur Professur mit der Verantwortung für Kinder deutlich mehr Einsatz verlange. Ihr sei es aber wichtig, dass aufgepasst werde, dass „nicht alles in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, sondern dass man eigentlich auch die wichtigen anderen Instrumente im Blick behält" (P9, Z. 54ff.). Damit verweist sie auf Quotierungsmaßnahmen mit denen „angestrebt wird, ein gewisses Gleichgewicht oder beziehungsweise nach verschiedenen Kriterien, dass es eigentlich die Repräsentanz von Frauen [Mhm] auch auf allen Ebenen dann zu [...] erhöhen" (P9, Z. 62f.).

Ein ähnlich junger Professor wie Koska, der die Unterrepräsentanz von Frauen in der Postdoc-Phase und insbesondere danach dezidiert nicht stereotypisch sehen will, ist der in Kapitel 6.1 bereits vorgestellte Herr Rasche (P34). Er denkt nicht, dass der Grund für den Drop-out darin zu suchen sei, dass Frauen sich etwa dem beruflichen Stress nicht aussetzen wollten und stattdessen lieber eine Familie gründen möchten. Schließlich sollten auch Männer Elternzeit nehmen. Dafür könne die Politik („Berlin") keine „empirisch gesicherten Fakten" liefern:

„Ich plädiere dafür und werbe auch für diesen Blick, es nicht stereotypisch zu betrachten. Was manchmal aber schwierig ist, auch in dem Umfeld. Eine gängige Erklärung, die angeführt ist, ist ja die, dass nach wie vor irgendwie das Rollenbild der Frau in der Familie da besonders konnotiert sei und dass die Frau dann möglicherweise nicht dem extremen beruflichen Stress sich aussetzen wolle und so was. Und ich versuche, Blickwinkel davon abzuwenden, weil ich diese stereotypische Betrachtung persönlich nicht teile und nicht schätze. [Mhm] Wenn wir also davon ausgehen, dass mittlerweile auch selbstverständlich sein sollte, dass Männer beispielsweise Elternzeit nehmen, dann kann ich das als alleiniges Erklärungsmuster, denke ich, nicht mehr ins Feld führen. [Mhm] Vielleicht spielt es aber im Alltag doch noch rein. [...] Da habe ich nur Vermutungen und kann da Berlin keine gesicherten empirischen Fakten liefern" (P34, Z. 123ff.).

Professorin Sonnenberger (P40), bereits in Kapitel 6.1 (Gleichstellung bedeutet Konflikt) vorgestellt, sieht auch den Nexus von Kindererziehungszeiten und Mutterschaft schwinden. Zunehmend mehr Männer, auch Ingenieure, würden zugunsten der Kindererziehung eine Elternzeit in Anspruch nehmen wollen. Dies habe dazu geführt, dass drittmittelgebende Organisationen dies als belastenden ‚Verwaltungsakt' zunehmend akzeptieren würden:

„Also früher war das immer, wenn du so ein Drittmittelprojekt hast, jemand geht in Elternzeit, riesige Verwaltung mit DFG und BMBF, bis du das hinkriegst. Und das kannten die nicht, weil die Jungs das eben nicht gemacht haben. Aber in der Zwischenzeit ist das ganz selbstverständlich, dass die Jungs auch bei den Ingenieuren in Elternzeit gehen. [Mhm] Und die - die haben da gestaunt. Da sie aber ja selber alle Väter sind, die Kollegen, haben sie das trocken genommen. Also trocken genommen heißt, wir üben halt, wie das verwaltungstechnisch geht, was grauenvoll ist, aber das ist unabhängig von Mann oder Frau. Aber da muss ich sagen, das hat auch - das ist tatsächlich anders geworden. Also diese Elternzeit bei den Ingenieuren, die gibt es noch nicht lange, ja, das würde ich sagen, ist höchstens zwei Jahre alt. [...] Das ist nicht eine Maßnahme von oben, sondern die Jungs sind dann mal fragen gegangen" (P40, Z. 334ff.).

Professorin Sonnenberger thematisiert an keiner Stelle im Interview eine spezifisch tradierte Mutterrolle oder eine der weiblichen ‚Natur' inhärente Neigung, Karrierewünsche hintanzustellen.

Professorin Müller (P2) ist etwa Mitte 40, Mutter mehrerer Kinder, tätig im MINT-Bereich und in gleichstellungspolitisch relevanten Gremien ihrer Hochschule aktiv. Sie bringt das Thema der Mehrfachbelastung zwar ein, jedoch verhandelt sie es nicht ausführlich. Sie macht aber dennoch deutlich, dass sie sich entscheiden müsse, wie sie ihre Zeit verbringt. Die Arbeit in Gremien, die noch zusätzlich zur regulären Tätigkeit in Lehre und Forschung hinzukommt, nehme hier viel Zeit in Anspruch. Sie positioniert sich grundsätzlich als Gleichstellungsbefürworterin, denn sie sagt: „generell zu dem Komplex, den Sie jetzt geschildert haben[146], ist meine Meinung, dass noch mehr getan werden muss" (Z. 29f.). Anschließend argumentiert sie, dass Frauen selbst die Entscheidung gegen den Weg in der Wissenschaft treffen und spricht ihnen damit Verantwortung, wenngleich mit geringer Handlungsmacht, zu. Sie würden sich das nicht zutrauen und sich zu früh gegen den Weg entscheiden („Selbstselektionsfaktor", P2 Z. 91). Müller berichtet von ihrer eigenen Laufbahn und distanziert sich davon, selbst Gleichstellungsmaßnahmen benötigt zu haben, um ihre Position zu erreichen. Sie selbst habe sich früher nicht für Gleichstellung engagiert. Die Beobachtung, dass sich offenbar doch nicht alles in der gewünschten Geschwindigkeit verändere, habe sie aber dazu bewogen, entsprechend tätig zu werden, ob in Gremien oder aber auch eigener Forschung. Die Argumentation von Professorin Müller gründet auf der Überzeugung, dass

146 Gemeint ist der Intervieweinstieg und die Eröffnungsfrage mit der Bitte um Positionierung zur Diskussion, ob angesichts nur langsam steigender Professorinnenzahlen zu viel oder zu wenig im Bereich Gleichstellung getan werde.

jede/r für sein berufliches Fortkommen allein verantwortlich ist und selbst darüber bestimmt. Aus ihrer Sicht stellen Frauen sich anders und für eine Karriere schlechter dar, als ihre männlichen Kollegen. Ihnen fehle häufig das „Machtmotiv“ (P2, Z. 654) und sie würden lieber Zeit mit der Familie verbringen, als Kraft in eine wissenschaftliche Karriere zu investieren:

„Natürlich ist es schwierig, ich hab (?grade eben gesagt?), ich hab [I: Mhm] [Anzahl der Kinder] Kinder, das irgendwie hinzukriegen. Dafür braucht man extrem viel Kraft und Energie [I: Mhm], aber auch für die Promotion selbst hat man ja schon viel Kraft und Energie gebraucht. Und wenn man das geschafft hat, dann schafft man sicherlich auch die weiteren Schritte im Berufsleben. Aber viele Frauen sagen sich dann: ach, ne. Und das ist aus meiner Sicht eine Mischung einerseits aus dem Wunsch eben, Familie zu haben und auch nachher Zeit für Familie zu haben. Und andererseits, dass das Machtmotiv vielleicht nicht so stark ausgeprägt ist [I: Mhm], wie bei manchen Männern, die sagen jetzt auch: Ach, geil, nachher so Professor zu sein und [I: Mhm] wie so eine=eine Horde von Mitarbeitern zu befehligen“ (P2, Z. 635ff.).

Zugleich sieht sie die Gründe für den vielfachen Rückzug von Frauen aus dem Berufsleben oder die Reduzierung von Arbeitszeit auf Teilzeit in den Strukturen der Gesellschaft begründet und kritisiert dies aus einer volkwirtschaftlichen Perspektive scharf. Der Staat bzw. die Gesellschaft investiere schließlich viel Geld in die Ausbildung von Frauen und billige bzw. fördere gleichzeitig, dass diese sich für mehrere Jahre aus dem Berufsleben zurückziehen, um ganz für die Familie da zu sein:

„Wer hoch ausgebildet ist und, ja, also, letztlich ist es ja so, extrem viel Gelder des Staates bekommen hat, durch die Umsonstausbildung [I: Mhm], der darf sich nicht fünf Jahre zu Hause hinsetzen und sagen: Ach, das ist aber doch schön <<lacht>> [I: <<lacht>> ok], ich versorge die Kinder“ (P2, Z. 720ff.).

Die Gründe sieht sie im gesellschaftlichen „Klima“:

„Aber da ist das gesamtgesellschaftliche Klima in Deutschland immer noch so [...] die Frau darf aber doch sagen, dass sie für die Kinder da sein [I: Mhm] will [I: Das Familienbild hat sich (??)] ne? Das Familienbild hat sich immer noch gehalten [I: Mhm] trotz der Neuerungen, die jetzt zum Glück eingeführt wurden, trotz der Tatsache, dass jetzt begrüßenswerterweise mehr und mehr Männer eben auch sehr explizit sagen: ich ziehe mich einige Monate zurück“ (P2, Z. 764ff.).

Professorin Müller changiert in der Zuschreibung von Agency im Hinblick auf das Verhältnis von Beruf und Kindererziehung. Einerseits sei es das gesellschaftliche Klima, andererseits seien es auch materielle Bedingungen. Sie beobachte, dass in ihrem Bekanntenkreis auch andere Kolleginnen, die Leitungspositionen ausfüllen, in der Lage seien, sich eine gute Kinderbetreuung zu „erkaufen“ (P2, Z. 832). Eine Doktorandin hätte da größere Schwierigkeiten und wäre auf staatliche Angebote angewiesen. Dennoch sieht sie den Aspekt, dass „Frauen dann eben auch sagen: Ne, nach drei Monaten kann ich doch mein Kind noch nicht abgeben“ (P2, Z. 841). Müller hat ihre Kinder mit wenigen Monaten in eine entsprechende Betreuung gegeben und problematisiert diesen

Aspekt der Säuglingsbetreuung durch Dritte nicht. Anders als bei Professorin Hoch werden in der Positionierung von Professorin Müller Geschlechterbilder sowie das Verhältnis zwischen Mutter und Kind nicht naturalisiert, sondern in einem gesellschaftlichen Kontext gesehen.

6.3.3 Die generative Diskriminierung im Wissenschaftssystem und das Vereinbarkeitssubjekt Frau

Die Verantwortung von Wissenschaftler_innen gegenüber Familienmitgliedern, insbesondere Kindern, hat in den letzten Jahren eine besondere Aufmerksamkeit erfahren, sowohl auf Ebene der Forschung als auch der Politik. Wie in der Gesamtbetrachtung gleichstellungspolitischer Institutionen (Mapping) dargelegt, spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle, beispielsweise im Bundesgleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst oder auch im Hochschulrahmengesetz. In der Forschung ist das Thema Familien- bzw. Sorgearbeit in den Fokus der feministischen Hochschulforschung gerückt. So heben Metz-Göckel et al. (2009), Leinfellner und Bomert (2017) oder Stiehler (2013) hervor, dass Eltern mit jungen Kindern oder Personen mit Kinderwunsch im Arbeitsfeld Wissenschaft benachteiligt sind. Metz-Göckel et al. sprechen diesbezüglich von einer „generative[n] Diskriminierung" (2014: 16). In ihrer Studie zeigen sie auf, dass der Beschäftigungsstatus die Entscheidung beeinflusst, Kinder zu bekommen (ebd.: 175). Unbefristet und in Vollzeit Beschäftigte haben häufiger Kinder als prekär Beschäftigte. Unter den Kinderlosen sind dagegen häufiger Frauen (ebd.: 175). Diese Personengruppe gehört zu jenen, die sich auch an Hochschulen eher in prekären (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnissen befinden. Auch Professorinnen haben deutlich seltener Kinder als Professoren, da sie auf ihrer Position im Hochschulsystem zwar nicht mehr prekär beschäftigt sind, jedoch in aller Regel eine lange Phase von unsicherer Beschäftigung hinter sich haben. In der Altersgruppe zwischen 43 und 53 Jahren sind nur etwa 41% der Professorinnen Eltern, jedoch 72% ihrer männlichen Kollegen (ebd.: 176). Dennoch zeichne sich hier ein Wandel ab. Die jüngeren Professorinnen sind häufiger Mütter. Metz-Göckel et al. (2014) vermuten, dass sich hier eine Angleichung zwischen den Frauen und Männern abzeichnet (ebd.: 176). Insgesamt sehen sich Personen mit Sorgeverantwortung mehrfachen Belastungen und einer „strukturelle[n] Rücksichtslosigkeit" ausgesetzt (ebd.: 16), da die hohen „Leistungs- und Aufmerksamkeitsanforderungen" mit denen sie konfrontiert sind, strukturell im Wissenschaftsbetrieb keine Beachtung finden (ebd. 16). Schließlich sollen sie, dies zeigt die Studie von Stiehler eindrücklich, nicht nur als Wissenschaftler_innen ihrer Verantwortung im Bereich Forschung und Lehre bestmöglich nachkommen. Darüber hinaus sind sie auch als Eltern der Erwartung ausgesetzt - stärker als noch vor vierzig Jahren - ihre Kinder nicht nur bestmöglich zu versorgen, sondern auch

zu fördern und in sie zu „investieren“ (siehe auch Stiehler 2013: 100). Diese Erwartung habe seit den 1970er Jahren dazu geführt, dass die gesellschaftlichen Ansprüche an Eltern und auch die Ansprüche der Eltern an sich selbst gestiegen sind. Kindererziehung könne nicht mehr „nebenbei“ bewerkstelligt werden (ebd.: 139). Auf die hohen Aufmerksamkeitsanforderungen verweisen die Schilderungen der Professorinnen Hoch und Kuhn. Dies ist vor allem dann relevant, wenn Unvorhergesehenes wie Erkrankungen der Kinder den Fokus der Eltern vorübergehend verschieben oder Anforderungen von Dritten, wie etwa der Schule, formuliert werden (z.B. Ehrenamt in der Leseförderung der Grundschule).

Nach wie vor sei die Entscheidung für ein Leben mit Kindern im Wissenschaftsbetrieb mit negativen Assoziationen behaftet, von denen zwar auch Männer bzw. Väter betroffen seien, der jedoch Frauen viel stärker träfen (Stiehler 2013: 14). Weiterhin wird die Zuständigkeit für die Organisation der Reproduktionsarbeit und des Managements von Betreuungs- und beruflichen Pflichten eher Müttern als Vätern zugeschrieben (ebd.: 14), ebenso wie die Verantwortung für eine „gelungene Sozialisation“ ihrer Kinder (ebd.: 149). Darüber hinaus sehen sich Mütter auch eher mit dem Vorurteil konfrontiert, dass sie weniger leistungsfähig und leistungsbereit seien und eher mit tradierten Rollenbildern einer guten Mutter konfrontiert werden (ebd.: 38).

Dass die Vereinbarkeit von Familie mit dem Beruf der Professorin durchaus vereinbar ist, zeigen die Ergebnisse von Stiehler (2013). Sie ging u.a. der Frage nach, wie Professor_innen Elternschaft gestalten und welchen strukturellen Bedingungen sie unterliegen. Frauen und Männer finden zwar vergleichbare Bedingungen vor, denn sowohl Männer als auch Frauen müssen sich nach Geburt eines Kindes in ihren individuellen Selbstentwürfen und als Familie neu finden (ebd.: 38). Die Analyse der Interviews zeigt aber, dass für Mütter ein hoher persönlicher Einsatz erforderlich ist, um die divergierenden Bereiche bewältigen zu können (ebd.: 74). Sie erleben gerade die ersten Monate nach Geburt eines Kindes als „Zustand innerer Zerrissenheit, wenn es um das Bemühen geht, beiden Lebensbereichen angemessen zu begegnen“ (ebd.: 103). Zudem äußern sie einen hohen Anspruch an die „eigene mütterliche Fürsorge“, den sie nicht immer einlösen können (ebd.: 107). Konflikte, beide Bereiche miteinander zu vereinbaren, werden von den Vätern in dieser Intensität nicht erlebt (ebd.: 111). Zwar erleben auch Professoren ein Bedauern darüber, wenig Zeit mit dem eigenen Kind verbringen zu können, doch geben die Erzählungen der Väter keine Anhaltspunkte dafür, dass sie aufgrund ihres beruflichen Engagements starke Gefühle von Schuld oder Hilflosigkeit erleben: „Das prominente Thema der Väter liegt eher in dem Einrichten der so genannten Zeitfenster, damit die Teilhabe am Familienleben realisiert werden kann“ (ebd.: 112). Gerade in den ersten Lebensjahren der Kinder, in denen sie eine umfassende Betreuung brauchen, stoßen vor allem Mütter an die Grenzen ihrer Belastbarkeit (ebd.: 152). Bei den Vätern hingegen „konnten besondere Belastungen,

die bestimmte Lebensalter des Kindes betreffen, nicht nachvollzogen werden" (ebd.: 152). Kinder zu haben scheint für sie mit wissenschaftlicher Karriere weniger in Konflikt zu stehen. Jedoch würden auch Professoren Entscheidungen treffen, die sich zugunsten der Familie, aber nachteilig für die Karriere erweisen (ebd.: 152).

Leinfellner und Bomert (2017) betrachten die Vereinbarkeitsdebatte an Hochschulen in einer Triangulation von Diskursanalyse und Biografieforschung im Hinblick auf ihre Implikationen für die Geschlechterverhältnisse sehr kritisch. Die Vereinbarkeitsfrage werde vor dem Hintergrund eines postfordistischen Gesellschaftsmodells, das sich durch eine Ökonomisierung des Sozialen und des Politischen (Stichwort NPM[147]) auszeichne, diskutiert. Dies betreffe etwa die Einführung privatwirtschaftlicher Steuerungsinstrumente im öffentlichen Sektor, die auch Hochschulen auszeichne. Menschen werden politisch in der Gegenwart als zur Selbstführung befähigte, den eigenen Interessen nachgehende Subjekte adressiert, die sich im „adult worker modell" verwirklichen können (Leinfellner/Bomert 2017: 166). In diesem Modell werden auch „weibliche Humanressourcen" genutzt und aktiviert, um dem demografischen Wandel und Fachkräftemangel begegnen zu können. Jedoch bedeutet diese Aktivierung und Ideologie keinen Bruch mit der hierarchischen Geschlechterordnung (ebd.: 166). So weisen auch die Geschlechterbilder von einigen der hier interviewten Professor_innen hierarchische Elemente und Konnotationen auf (vgl. Kapitel 7).

Der Bereich der Sorgearbeit kann jedoch, dies zeigen auch die oben zitierten Schilderungen der Professorinnen Kuhn und Hoch, nicht immer an Dritte weitergegeben werden. Wie auch die Studien von Metz-Göckel et al. (2014) oder Stiehler (2013) belegen, wird von Frauen nach wie vor eine stärkere Verantwortungsübernahme erwartet. Leinfellner und Bomert haben mit Hilfe einer Diskursanalyse herausgefunden, dass Kinderbetreuungsmaßnahmen in der aktuellen politischen Debatte dominieren (2017: 169) und sich vor allem an das „Vereinbarkeitssubjekt Frau" richten, die als erwerbstätige Mutter und zugleich als „Humankapital" wahrgenommen wird (ebd.: 169). Die Widersprüchlichkeit im Hinblick auf die Ansprüche fürsorglicher Weiblichkeit und Mütterlichkeit, die sich durch diese doppelte Adressierung ergeben, sollen aber eigenverantwortlich gelöst werden (ebd.: 169f.). Die Analyse von Leinfellner und Bomert zeigt außerdem, dass im gleichstellungspolitischen Diskurs Frauen durch den ständigen Rekurs auf Vereinbarkeitsfragen zu (potentiellen) Müttern gemacht würden (ebd.: 170), was heteronormative Wertvorstellungen reflektiere und zementiere (ebd.: 170). Insgesamt werde Eltern und insbesondere Müttern eine der Wissenschaft angemessene Leistungsbereitschaft abgesprochen. Zugleich werde aber Fürsorglichkeit sowie zeitlicher, emotionaler

147 New Public Management, siehe auch Kapitel 2.3.2 in diesem Buch.

sowie materieller Einsatz in der Ausübung ihrer Elternrolle erwartet (Leinfellner/Bomert 2017: 177). Diese Widersprüche spiegelt das Interview mit Professorin Kuhn wider.

Die ausgearbeiteten zentralen Motive stehen in Relation zueinander, wie die Ergebniskapitel zeigen. So gehen Leistungszuschreibungen vielfach mit stereotypen Geschlechterbildern einher, die wiederum in der historisch gewachsenen, strukturell verfestigten, sich gleichzeitig beständig im Wandel begriffene Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern gründen. Die Ergebnisse der Analyse des Interviewmaterials zeigen, dass Frauen nach wie vor die primäre Verantwortung für die Kindererziehung zugeschrieben wird. Dies wird einerseits mit den körperlichen Bedingungen von Schwangerschaft, Geburt und der Krankheitsanfälligkeit von jüngeren Kindern erklärt. Zugleich sehen die Interviewpartner_innen auch zunehmend bei Männern die Bereitschaft, Elternzeit zu nehmen. Die so genannte Vereinbarkeitsfrage von Sorgearbeit und den Leistungsanforderungen des Wissenschaftssystems gilt neben dem Paradigma der Bestenauslese als ein zentrales Motiv in den Erklärungsmustern zur Geschlechterungleichheit an Hochschulen. Eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungspolitik sollte es unserer Einschätzung nach sein, die Gruppe der „Vereinbarkeitssubjekte“ (Leinfellner/Bomert 2017: 171) zu erweitern: Im Diskurs um Gleichstellungspolitik und in den einzelnen Hochschulen sollten (potentielle) Väter stärker als Sorgetragende adressiert werden.

7 Geschlechterbilder der Professor_innen

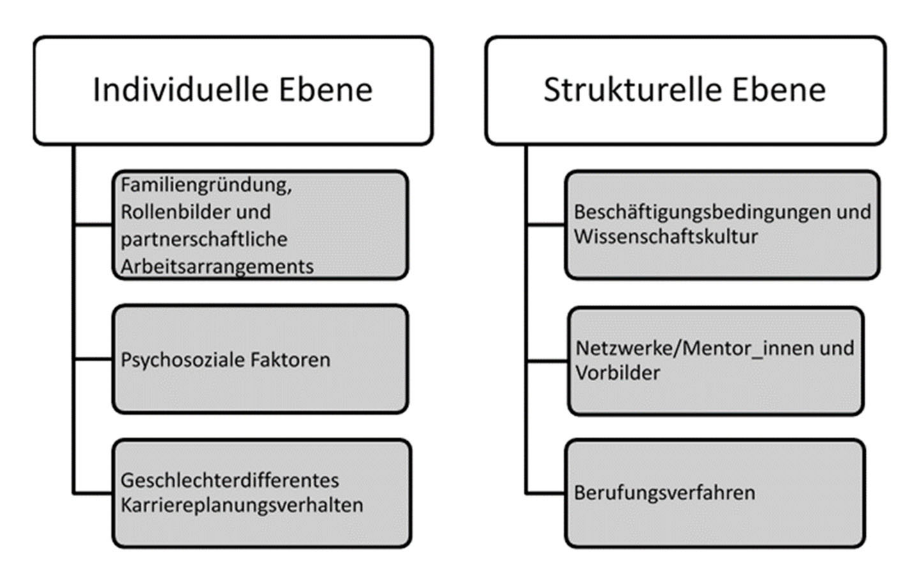
Professor_innen spielen im Hinblick auf die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele sowohl als Personalverantwortliche als auch als Vorbilder eine entscheidende Rolle. Sie können den „Ritt auf der Schnecke“ (Berghahn 2011: 1) in Bezug auf Gleichstellung an Hochschulen beschleunigen oder bremsen. Grundlegend für die gleichstellungspolitischen Handlungsorientierungen sind dabei, so die These von Kahlert (2013), die verinnerlichten Geschlechterkonstruktionen bzw. Geschlechterbilder der Hochschullehrenden (Kahlert 2013a: 195). Geschlechterbilder sind, wie eingangs definiert, sowohl subjektive als auch kollektive Vorstellungen darüber, wie Frauen und Männer sind oder sein könnten. Das Konzept des Geschlechterbilds ist, so unser Vorschlag, in dem Sinne neutral gegenüber dem des Geschlechterstereotyps, da entsprechende Bilder zwar herrschende Stereotype enthalten, sich aber auch diesen widersetzen können (siehe auch Kapitel 2.2.2). Sie sind Bestandteil der symbolischen Ordnung einer Gesellschaft und konstituieren die symbolische Dimension von Geschlecht und damit zugleich auch Gleichstellung. Die normative Annahme, die dieser Studie zugrunde liegt, ist, dass kontrastereotype Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sind oder zu sein haben, Gleichstellungsprozesse fördern können.

Geschlechterkonstruktionen „dienen zur unhinterfragten Anleitung und Legitimierung von Handlungen in Organisationen“ (Matthies/Simon 2004: 293). Folglich stellt sich die Frage, wie die Geschlechter von den interviewten Professor_innen konstruiert werden. Welche Geschlechterbilder sich hier manifestieren, ist Gegenstand dieses Kapitels. Grundlage der Rekonstruktion dieses Aspekts sind die Argumentationen der Professor_innen zur Frage, wie es dazu kommt, dass Frauen in höheren Positionen des Wissenschaftssystems nach wie vor weniger vertreten sind als Männer. Relevant ist in diesem Kontext auch die Frage danach, welche Faktoren in Hinblick auf gelingende wissenschaftliche Karrieren von den interviewten Professor_innen benannt werden.

In der folgenden Analyse werden sechs übergreifende Argumentationsmuster rekonstruiert, mit denen die Interviewpartner_innen die geringeren Anteile von Frauen in Spitzenpositionen erklären. Diese Argumentationsmuster können verschiedenen Ebenen zugeordnet werden. So gibt es Erklärungsmuster, welche die individuelle Ebene fokussieren, aber auch solche, die sich auf die strukturelle Ebene beziehen. Die Mehrzahl der Interviewpartner_innen verknüpft dabei die beiden Ebenen, oft in widersprüchlicher Weise, so dass die sechs Argumentationsmuster nicht trennscharf nebeneinanderstehen, sondern von den Professor_innen meist mehrere Argumentationsmuster parallel zur Erklärung von Ungleichheitsverhältnissen herangezogen werden.

Die sechs übergreifenden Erklärungsmuster lassen sich entlang folgender Themen *(Abbildung 7-1)* bündeln:

Abbildung 7-1: **Erklärungen von Professor_innen für die ungleichen Geschlechterverhältnisse in Hochschulen**



Quelle: Eigene Darstellung.

Fünf dieser sechs Argumentationsmuster werden nun im weiteren Verlauf des Kapitels 7 vertieft vorgestellt und diskutiert. Das Thema „Berufungsverfahren“ wird aufgrund seiner besonderen Rolle in den Gesprächen – nahezu jede_r sprach darüber – und da es sich hier um ein zentrales Handlungsfeld der Professor_innen handelt, separat und ausführlich im Kontext von Kapitel 8.1 erörtert.

7.1 Familiengründung, Rollenbilder und partnerschaftliche Arbeitsarrangements

Historisch gewachsene und gesellschaftsbedingte Rollenbilder, wie auch die hieraus entstehenden partnerschaftlichen Zeit- und Arbeitsarrangements sowie Vereinbarkeitsprobleme von Familie und Beruf, werden von knapp der Hälfte der Professor_innen als Erklärung angeführt, um die geringe Anzahl von Frauen auf hoch dotierten Professuren zu erklären. Hierbei lassen sich Argu-

mente rekonstruieren, die sich naturalistischer Erklärungsmuster bzw. Metaphern bedienen, um vermeintlich biologische Ursachen im Verhalten zwischen Frauen und Männern hervorzuheben. Als Fallbeispiel für dieses stereotype Geschlechterbild, das sich in einer Reihe von Interviews findet, wird im Folgenden das Interview mit P28, alias Professor Sage, herangezogen, einem Professor aus der Fächergruppe MINT. Professor Sage war vor seiner Zeit als Hochschullehrer mehrere Jahre in der Wirtschaft als Führungskraft tätig. Er hat mehrere Kinder.

Der Interviewverlauf mit Professor Sage ist dadurch geprägt, dass er die Bedeutung fast jeder Frage aushandelt und kritisiert. Professor Sage positioniert sich zu Beginn des Gesprächs zunächst dahingehend, dass Gleichstellung aus seiner Sicht nicht auf das bloße ‚Köpfe zählen' reduziert werden solle. Er sei nicht mit dem Vorwurf einverstanden, dass es zu wenige Frauen im MINT-Bereich gäbe. Genauso gut könne die Personalverteilung im Grundschullehramt als Relevanzpunkt herangezogen werden, jedoch würde „diese Frage […] überhaupt nie gestellt. Ich verstehe es – ich verstehe es wirklich nicht. Ich halte es – deswegen halte ich das für wissenschaftlich unprofessionell, es in eine Richtung zu treiben" (P28, Z. 104f.). Gleichstellung sollte seiner Meinung nach aber beide Geschlechter in den Blick nehmen, denn auch Männer hätten in bestimmten Bereichen, wenn sie z.B. Ambitionen hätten, Lehrer zu werden, die gleichen Probleme. Jedoch führt er nicht aus, welche Aspekte er für männliche Lehrkräfte oder jene die es werden wollen, problematisch findet. Ausgeblendet wird in seiner Argumentation, dass Professor_innen, im Gegensatz zu Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen, ein höheres Maß an Handlungsfreiheit und Prestige genießen und eine Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem nicht mit der Situation in anderen Institutionen des Bildungsbereiches verglichen werden kann. Quotierungsregelungen als Maßnahme, um Gleichstellung voranzutreiben, hält er für „schädlich" (P28, Z. 232) und es gehe vielmehr darum, dass die Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung etc. stimmen. Durch Veränderungen in diesen Bereichen ließe sich etwas ändern:

> „Wenn wir das nicht hinkriegen, werden - müssen wir uns nicht wundern, dass wir trotzdem auf längere Sicht immer noch einen gewissen geringeren Frauenanteil in Ingenieurberufen haben, als wir ihn hätten vielleicht ohne das, ja?" (P28, Z. 1324ff.).

Professor Sage problematisiert die Öffnungszeiten von Kindergärten. Man solle sich nicht wundern, dass die Frauen nicht in Vollzeit arbeiten könnten, wenn die Betreuungseinrichtungen um 16 Uhr schließen. In seinen Augen sind damit Frauen potentielle Mütter und Mütter per se mit der Vereinbarkeitsproblematik konfrontiert. Er schreibt weiblichen Personen klar die Verantwortung für die Care-Arbeit zu. Gleichzeitig sieht er strukturelle Probleme, die er in der Pfadabhängigkeit divergierender sozialpolitischer Familienmodelle sieht. So sei in Ost-Deutschland die Kinderbetreuung stärker ausgebaut, so dass Frauen stärker einer Erwerbsarbeit nachgehen können, auch in MINT-Berufen (P28. Z. 1305ff.).

Des Weiteren wird hier deutlich, dass Professor Sage Gleichstellungsbemühungen mit dem Ausbau von Kinderbetreuung gleichsetzt. Im weiteren Verlauf des Interviews argumentiert Herr Sage wiederholt gegen eine Gleichstellungspolitik, die auf die Beseitigung struktureller Benachteiligung von Frauen fokussiert, da er die Unterrepräsentanz von Männern in von Frauen dominierten Bereichen genauso „spannend“ (P28, Z. 128) findet. Hierbei führt er eine Beobachtung an:

> „Schauen Sie, wenn Sie - wenn Sie jetzt - gucken Sie sich mal eine Schulklasse an. Wenn die - wenn die spazieren gehen durch den Park. Also jetzt wollen wir - haben das Glück, dass wir an einer Grünanlage wohnen. Da laufen sehr viele Kinder rum, ja? So, da gehen auch die Schul- Schulklassen der umliegenden Schulen alle auch schön mal spazieren bei schönem Wetter. Gucken Sie sich mal an, wenn die spazieren gehen, wenn zwei DAMEN diese Klasse leiten, oder wenn ein Kerl dabei ist – kein Witz. Machen Sie das einfach mal. Machen Sie sich den Spaß, nur beobachten. Machen Sie das mal. Hilft Ihnen – glauben Sie es mir. <<Lacht>> Völlig anders benehmen die sich, die Kids“ (P28, Z. 708ff.).

An dieser Schilderung wird deutlich, dass Professor Sage in seinen Äußerungen zu einem stereotypen und misogynen Geschlechterbild tendiert, demzufolge Frauen bei der Begleitung und Betreuung von Schulkindern weniger durchsetzungsstark seien. Auffällig ist daneben, dass er Frauen als „Damen“ bezeichnet und Männer als „Kerle“. Hierdurch wird deutlich, dass sein Geschlechterbild von sich polar gegenüberstehenden und ergänzenden Personengruppen geprägt ist. „*Zwei* Damen“ hätten nach seiner Schilderung weniger Einfluss auf das „Benehmen“ einer Schulklasse als „*ein* Kerl“. Durch die saloppe, umgangssprachliche und positiv konnotierte Bezeichnung „Kerl“ konstruiert er Männer als zupackend und schreibt ihnen damit indirekt maskulin konnotierte Eigenschaften wie Kraft und Tüchtigkeit zu. Frauen konstruiert er dagegen als „Damen“, wodurch er sie der Wortbedeutung[148] nach als zurückhaltend-kultivierte, elegant-vornehme Personen ansieht, die jedoch im Verhältnis zu ‚Kerlen‘ weniger als Leiterinnen einer Gruppe junger Menschen geeignet zu sein scheinen. Dies präzisiert er noch, indem er auf eine Anmerkung der Interviewerin reagiert:

I: „Ja, wissen Sie, was ich spannend finde? Dass dann von den 10 Prozent Männern, die an Grundschulen unterrichten, die Zahl der Grundschul-, der männlichen Grundschuldirektoren viel höher ist als die der Frauen. Wissen Sie, was ich meine?

P: Ja, das weiß ich. Kann ich Ihnen auch sagen, warum. Sie kriegen keine 100 Euro mehr, wenn sie diesen Job annehmen. Und Frauen sind nicht ganz so doof wie Kerle. <lacht>> in der Beziehung. Da geht es dann um Geltungsbewusstsein, ja? Kein Witz! Dann ist es egal. Da geht es nicht ums Geld, ja, aber eine Frau fragt sich eher, soll ich das tun? Ich binde mir doch diesen Mist nicht ans Bein mit meinen Kolleginnen und Kollegen. Ne? Ja, die haben völlig recht. Sobald ein Mann im Kollegium ist, ist der Grundschullehrer äh ist der Leiter. Ob er das - ob er das immer freiwillig

148 Vgl. Duden Online.

will, JA, glaube ich schon, ja. Ob er sich dafür bewirbt, JA, glaube ich schon“ (P28, Z. 730ff.).

Aus Sicht von Professor Sage sei es wenig überraschend, dass Männer auch in von Frauen dominierten Bereichen die Leitungspositionen innehätten. Männern gehe es bei Leitungsposten im Bildungsbereich weniger um eine ökomische Besserstellung, sondern vielmehr um „Geltungsbewusstsein“, was er als dumm bewertet. Damit stützt er auch die im Kapitel 6.2 Hierarchie vorgestellte These von Professorin Schmidt (vgl. auch Professorin Schüttler und Professor Rudolf), wonach Männer ein vermeintlich stärkeres „Machtmotiv“ haben und nach persönlichem Prestige streben würden. Aus Sicht von Professor Sage würden sich Männer bewusst für Leitungsposten entscheiden und sich auch bewusst darauf bewerben. Hiermit thematisiert er unterschiedliche Karrierewegentscheidungen zwischen den Geschlechtern, die an späterer Stelle in diesem Kapitel noch näher vorgestellt werden. Gleichzeitig sind seine Ausführungen auch Ausdruck eines wohlwollend-sexistischen Frauenbildes (vgl. Kapitel 2.2.2), denn durch die Zuschreibung höherer Intelligenz und zugleich aber geringeren Machtstrebens von Frauen spricht er ihnen letztlich jene Eigenschaften ab, die vonnöten wären, um in der heutigen Arbeitswelt einflussreiche Posten zu übernehmen. Professor Sage schließt seine Ausführungen, indem er formuliert, dass es aus seiner Sicht schon Gründe gäbe, die erklären können, warum Männer Schulleiter werden und Frauen nicht. Die Gründe, warum sich Männer eher auf Leitungspositionen bewerben, mag er aber nicht beurteilen (P28, Z. 747ff.).

Ähnlich stereotyp, aber stärker biologistisch argumentierend, benennt auch P37, alias Professor Jakob, aus der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft, Gründe, die aus seiner Sicht erklären, weshalb Frauen eher in bzw. nach der Postdoc-Phase aus dem System Hochschule ausscheiden. Seiner Ansicht nach besteht ein biologisch begründeter Automatismus zwischen einer Schwangerschaft und dem Karriereverhalten einer Person:

„Ich glaube. [Ja] und es ist natürlich völlig klar, dass dieses, ei, in wen investiere ich, ja, und dieses Vorurteil, es rentiert sich nicht, in Frauen zu investieren, weil im Zweifel werden sie doch schwanger. Oder lassen ihrem Partner bei der Karriere den Vorzug. Und das ist eine verdammte Investition, in einen Postdoc zu investieren“ (P37, Z. 287ff.).

In diesem Statement werden von Professor Jakob drei Faktoren auf der individuellen Ebene problematisiert. Er sieht die Förderung von Nachwuchs als eine „Investition“ an und verwendet dabei eine ökonomische Argumentationsweise, denn er benennt neben dem Aspekt der Planungssicherheit auch eine vermeintlich geringere Rentabilität von weiblichen Postdocs (P37, Z. 289), da sie schwanger werden könnten. Daneben thematisiert er Geschlechterasymmetrien in Partnerschaften als einen Risikofaktor – auch für ihn selbst als Per-

sonalverantwortlichen – denn Frauen würden „im Zweifel“ ihre Karriereambitionen zugunsten ihres Partners zurückstellen. Professor Jakob spricht wiederholt über frauenspezifische Risikofaktoren wie die Familienplanung und die ‚biologische Uhr‘: Es sei „halt ein verdammtes echtes biologisches Problem, das Frauen mitschleppen und Männer nicht mitschleppen. Und das ist ein objektives Handicap“ (P37, Z. 346). Frauen hätten oft wegen des Kinderwunsches Probleme bei der akademischen Karriere, und wenn sie doch die Habilitation beenden und einen Ruf bekommen hätten, entschieden sie sich oft gegen Kinder. Als die Interviewerin einwendet, dass lediglich die Schwangerschaft eine biologische Gegebenheit für Frauen sei, die darauffolgende Care-Arbeit dagegen ein Gegenstand von Aushandlungsprozessen, erwidert Professor Jakob, dass der Anteil der Männer, die Care-Arbeit übernehmen würden, begrenzt sei und es daher „schwieriger wird für kluge, akademisch gebildete Frauen, Partner zu finden“ (P37; Z. 378f.).

Frauen hätten damit begrenztere Lebensgestaltungsmöglichkeiten: Wenn sie eine heterosexuelle Paarbeziehung eingehen und/oder eine Familie gründen, sind sie in seinen Augen den beruflichen Präferenzen des Partners unterworfen und müssten vor allem nach der Geburt von Kindern ihre Karriereziele zurückstecken. Deutlich wird auch seine heteronormative Perspektive, denn er scheint davon auszugehen, dass Frauen in so genannten gegengeschlechtlichen Partnerschaften leben. Zudem beobachte er in letzter Zeit eine Rückkehr zur traditionellen Rollenverteilung. Er nutzt erneut naturalistische Argumente, um dieses Phänomen zu erklären:

> „Also ich möchte die biologische Karte jetzt nicht - nicht überstrapazieren. Aber aus vielen Gründen, aus - aus vielen auch - auch - auch BINDUNGSpsychologischen Gründen ist die Mutter-Kind-Beziehung in den ersten Jahren schon eine sehr intensive“ (P37, Z. 437ff.).

Professor Jakob spricht neben den biologischen Gründen auch über psychologische Motive einer starken Mutter-Kind-Bindung in den ersten Lebensjahren und glaubt, dass dies für eine akademische Karriere hinderlich sei. Die Beziehung zwischen Müttern und Kindern erhält dadurch, im Hinblick auf die Realisierung wissenschaftlicher Arbeit, den Charakter eines Hindernisses. Ein möglicher Gegenhorizont wäre, dass eine solche Bindung für die akademische Schaffenskraft nicht hemmend ist, sondern stattdessen inspirierend und motivierend wirkt. Eine solche Perspektive kommt in seiner Argumentation jedoch nicht vor. Am Ende des Gesprächs spricht Professor Jakob von Prüfungssituationen bei Staatsprüfungen und betont, dass Geschlecht [in seinem Fachgebiet] weniger eine Rolle spiele, dennoch würden „die Frauen [...] ihre Probleme mit [sich bringen], aber das System geht eigentlich vernünftig damit um“ (P37, Z. 1350f.). Das System, so die Lesart, komme den Frauen bereits entgegen, denn sonst wären die Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftssystem seines Fachgebiets noch asymmetrischer. Frauen hätten dadurch aus Sicht des Interviewpartners keinen Grund, sich zu beschweren.

Ähnlich, auch über die „emotionale Bindung“ von Müttern und Kindern argumentierend, äußert sich P6, alias Professorin Hoch, wie bereits in Kapitel 6.3 dargelegt wurde (P6, Z. 489ff.) Aus ihrer Sicht könnten und würden Frauen aufgrund einer bedingungslosen, emotionalen Bindung zum Kind nicht den Zeitanforderungen des Wissenschaftssystems genügen können. Dieses aber böte ihnen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Auffällig ist in diesem Interview, dass die Professorin ihrer eher naturalistischen Position häufig Nachdruck verleiht mit dem Nachsatz „das ist halt so“. Frauen können sich aus ihrer Sicht zwar höhere Positionen in der Hierarchie des Wissenschaftssystems erkämpfen, sind aber gleichzeitig an vermeintlich biologische Gegebenheiten, d.h. an unwillkürliche und außerhalb menschlicher Gestaltungskraft liegende Verhaltensweisen, gebunden.

Weniger stereotyp und zwischen sex und gender changierend, äußerte sich eine deutlich größere Zahl der interviewten Professor_innen. Diese Personen sehen auch die Familiengründung, gesellschaftliche Rollenbilder und die partnerschaftliche Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit als einen ursächlichen Faktor für Ungleichheiten im Wissenschaftssystem an. Sie setzen sich jedoch über die Folgen dieser Aspekte und die resultierende Doppelbelastung von Frauen auseinander und weniger damit, dass die Übernahme von Care-Aufgaben in der Biologie von Frauen begründet liege und Männer für Leitungsaufgaben wie ‚gemacht‘ seien.

P5, alias Professorin Hofmeister aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften, thematisiert beispielsweise die Rollenmodelle in der Gesellschaft als maßgeblichen Faktor, der im Kontext von Gleichstellungsbestrebungen diskutiert werden müsse:

> „Man hat- man=man liest oder ich- man liest es ja teilweise in Zeitungen, Medien, dass in anderen Ländern, es werden die skandinavischen Länder genannt, es wird Frankreich häufig genannt, dass dort die Betreuungssituation anders ist, besser ist. Ich vermute aber auch, dass [das] Rollenbild ein anderes ist und dass deswegen dieses- diese stay at home-Phase kürzer ist, ja. Also, ich wollte jetzt keine konkreten Vergleiche anstellen [I: ok], aber das scheint mir einfach, dass in Deutschland das nochmal so ein eigenes Thema ist, wie damit umgegangen wird“ (P5, Z. 617ff.).

Die Vereinbarkeitsprobleme, die häufig im Zusammenhang mit Gleichstellung diskutiert werden, würden darauf verweisen, dass Frauen für Familienarbeit zuständig seien und da würde Deutschland von den gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen und den Elternzeiten („stay at home-Zeiten“), die sich daraus ergeben, noch hinterherhinken. Auch in den Interviews mit Professorin Kuhn (P12) und Professor Hohausen (P25) taucht wiederholt das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf. Der Konsens in diesen beiden Interviews ist, dass Frauen immer noch stärkere Sorgen im Hinblick auf Vereinbarkeitsmöglichkeiten von beruflichen Zielen und Familie hätten, jedoch sei es mitt-

lerweile für beide Geschlechter wichtig, Möglichkeiten zu schaffen, um Familiengründung und Wissenschaftskarriere zu vereinbaren. Die Interviews wurden im Kapitel 6.3 ausführlich vorgestellt.

Dass die Interviewpartner_innen Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftliche Karriereambitionen problematisieren, war in Anbetracht der aktuellen Forschungsbefunde (Graf 2011[149], Hachmeister 2012[150], Kahlert 2013a[151]) nicht überraschend. Interessant ist jedoch, dass nach wie vor die meisten Interviewpartner_innen – und dabei sowohl Frauen als auch Männer – die Vereinbarkeitsprobleme fast ausschließlich für Frauen thematisieren. Dabei sprechen einige Professor_innen an, dass neuerdings zunehmend auch Männer von Vereinbarkeitsproblemen betroffen seien (u.a. Professor Hohausen und Professorin Meier). Im Unterschied zur Studie von Kahlert (2013: 202), in der das Thema einer bewussten Entscheidung für Kinderlosigkeit nur marginal auftauchte, kann es in dieser Studie als belangvoll eingeschätzte Problematik angesehen werden, insofern diese Entscheidung in acht Interviews von den interviewten Professor_innen zum Thema gemacht wurde. Dabei wurde von den Interviewpartner_innen entweder darauf verwiesen, dass dies früher, von den heute etablierten Professorinnen, ein oft gewählter Weg gewesen sei und diese sich bewusst gegen Kinder zugunsten ihrer Karriere entschieden hätten. Daneben wird beobachtet, dass auch heute noch Frauen, die noch keinen Ruf erhalten hätten, bewusst auf Kinder verzichten würden, da sie glaubten, sich den vermeintlichen „Wettbewerbsnachteil Mutter zu sein, nicht erlauben“ zu können (P37, Z. 351).

149 Ein Ergebnis der Studie von Patricia Graf (2011), die sich mit der Unterrepräsentanz von Frauen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen befasst, ist, dass die Unwägbarkeiten der Wissenschaftskarriere, der starke Konkurrenzdruck und alternative berufliche Möglichkeiten in der Wirtschaft zur Geschlechterungleichheit in wissenschaftlichen Spitzenpositionen beitragen (Graf 2011: 49f.).

150 Die Studie von Hachmeister (2012), bei der im Rahmen einer quantitativen Studie Hochschullehrende aus den MINT- Fächern befragt wurden, betont unter anderem, dass die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, gefolgt von Mentoringprogrammen, als das maßgebliche Instrument zur Erhöhung von Chancengleichheit, gesehen wird (Hachmeister 2012: 17). Als bedeutender Faktor für die Ursache der ungleichen Geschlechterverteilung wurde in dieser Studie (über eine geschlossene Fragebatterie) explizit die schlechte Vereinbarkeit von „Familie und wissenschaftlicher Karriere“ genannt (ebd.: 19).

151 Heike Kahlert (2013a) untersuchte in einer qualitativ angelegten Interviewstudie (n=17) die Geschlechterkonstruktionen von Hochschullehrenden. Sie arbeitet fünf Argumentationsmuster heraus, die von den Interviewpartner_innen genutzt werden, um den Ausschluss von Frauen aus Spitzenpositionen der Wissenschaft zu erklären. Bilanzierend fasst sie zusammen, dass die Hauptursachen in den Lebensentwürfen der Nachwuchswissenschaftler_innen zu sehen seien. Daneben seien weiterhin traditionelle Geschlechterkonstruktionen rekonstruierbar für den privaten Bereich (Männer als Ernährer der Familie), jedoch widersprüchliche Geschlechterbilder im Kontext beruflicher Karrieren von Frauen zu finden (Kahlert 2013a: 216).

Zusammenfassend kann geschlussfolgert werden, dass nach wie vor stereotype Geschlechterbilder von einigen Professor_innen artikuliert werden, jedoch die überwiegende Mehrheit zwischen sex und gender in der Begründung von Geschlechterasymmetrien im Hochschulsystem changiert. Dabei werden sowohl Faktoren wie die Vereinbarkeitsproblematik als auch traditionelle Rollenmodelle und partnerschaftliche Arrangements, die zu einer Mehrfachbelastung von Frauen führen, in Bezug auf Wissenschaftskarrieren als bremsend und hinderlich eingeschätzt. Unterbrechungen, beispielsweise aufgrund von Schwangerschaft, Elternzeit oder Krankheit der Kinder, werden als ungünstig in Verbindung mit den zeitlichen Anforderungen im wissenschaftlichen System betrachtet. Daneben wird auch die Übergangs- und Folgefinanzierung problematisiert, die entsteht, wenn Mitarbeiter_innen Elternzeit nehmen.

7.2 Psychosoziale Faktoren

Als weiteres Argumentationsmuster um die ungleiche Geschlechterverteilung in der Wissenschaft zu erklären, wird von mehr als der Hälfte der Interviewpartner_innen das Thema ‚psychosoziale Faktoren und geschlechterdifferente Fachkompetenz‘ angeführt. Dieses Erklärungsmuster verweist ebenfalls auf die individuelle, persönliche Ebene und weniger auf strukturelle Erklärungsfaktoren.

Bei dieser Argumentationsweise wird Frauen und Männern eine unterschiedliche psychosoziale Konstitution für die Realisierung beruflicher Karrieren unterstellt, wobei hier die Fähigkeiten und Kompetenzen, welche Männern zugesprochen werden, als passender zum Wissenschaftssystem konstruiert werden. Zurückgeführt werden diese vermeintlichen psychosozialen Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf die verschiedenartigen Sozialisationsprozesse und es wird von mehreren Professor_innen argumentiert, dass Verhaltensweisen, welche die Karrierebestrebungen begünstigen könnten, erlernbar seien.

Am Beispiel von Professorin Sonnenberger (P40) wird im Folgenden nachgezeichnet, welche psychosozialen Ursachen sie für das bestehende Ungleichgewicht der Geschlechter in der Wissenschaft als bedeutsam erachtet. Das Interview mit Professorin Sonnenberger beginnt, indem sie sich zunächst nicht zum Thema Gleichstellung positionieren will, denn sie finde Gleichstellung „selbstverständlich [...], positiv, neutral“ und sie „habe ÜBERHAUPT kein besonderes Verhältnis zur Gleichstellung“, sie finde sie „selbstverständlich“ (P40, Z. 69f.). In ihrem weiteren Ausführen wird aber deutlich, dass die Interviewpartnerin dem Thema Gleichstellung eher ambivalent gegenübersteht: einerseits als bereits vorhanden und daher nicht weiter zu thematisieren

und andererseits als notwendig, damit Frauen und Männer ganz selbstverständlich im Wissenschaftssystem arbeiten können. Gleichstellung sei an ihrer Hochschule „seit 2006 [...] ein fest verdrahtetes[152] Element, das sich in ALLEN Maßnahmen widerspiegelt. [Mhm] vielleicht am wenigsten in den Köpfen der Frauen“ (P40, Z. 97f.). An diesem Statement wird ersichtlich, dass Professorin Sonnenberger die Ursachen von Geschlechterasymmetrien im Wissenschaftssystem mehr auf der individuellen als auf der strukturellen Ebene verortet, denn hier sei alles mittlerweile „durchdrungen“ (P40, Z. 89). Auf Bitte der Interviewerin führt sie ihren Standpunkt näher aus und es bestätigt sich die Lesart, dass sie die Ursachen für den Ausschluss von Frauen aus Spitzenpositionen in der Wissenschaft auf der persönlichen Ebene ausmacht. Es existieren aus ihrer Sicht geschlechterdifferente, psychosoziale Faktoren, die eine Karriere begünstigen oder verhindern. Was die einen (die „Jungs“) an Risikobereitschaft und Sportlichkeit in Bezug auf den Willen, Spitzenleistungen zu erbringen haben, fehle den anderen (den „Mädels“):

„Frauen gibt es in allen Gremien, in der Zwischenzeit auch in allen Fakultäten. Also ich muss wirklich sagen, dass ich - auf dieser Ebene ist das selbstverständlich. Tatsächlich selbstverständlich. Wenn ich das mit den KÖPFEN so ein-, was mir schon bei - bei den Studierenden auffällt, dass die Mädels, wenn ich jetzt mal das so grob so die Mädels im Gegensatz zu den Jungs, die sind weniger sportlich, weniger risikobereit, wenn es darum geht, wer Hochleistung zeigen will, sind es eher die Jungs, die es sich trauen. Das ist so ein - das Dreieck zwischen Können, Wollen und Dürfen beherrschen die Jungs besser. Und es eher eine - ja, eine Risikomotivation ist. Die Frauen wollen dann im Hintergrund bleiben“ (P40, Z. 97ff.).

Professorin Sonnenberger konstruiert hier in aller Deutlichkeit einen polaren Gegensatz zwischen den Geschlechtern, indem sie, von einer Zweigeschlechtlichkeit ausgehend, Frauen und Männer als gegensätzlich in Bezug auf ihr Handeln positioniert. Auffällig ist, dass sie von „Mädels“ und „Jungs“ spricht, eine Ausdrucksweise, mit der in der Umgangssprache eher jüngere Personen und Kinder bezeichnet werden. Hierdurch markiert sie, dass unterschiedliches Verhalten schon in jüngerem Alter, d.h. bei den Studierenden, zu beobachten sei. Durch ihre Formulierung, dass Frauen nun in „allen“ Fakultäten vertreten seien, wird Gleichstellung mit Frauenförderung in einen direkten Zusammenhang gebracht. Durch diese Kausalitätsannahme betont sie die nun vorherrschende Normalität einer fächerübergreifenden Präsenz weiblicher Personen. Nachfolgend schreibt sie Frauen und Männern unterschiedliche psychosoziale Eigenschaften und Fähigkeiten zu, wobei eine Defizitorientierung in Hinblick auf Frauen sichtbar wird, indem sie äußert, dass Frauen „*weniger* sportlich“ und „*weniger* risikobereit“ seien. Männer hingegen würden „Hochleistung“

152 Professorin Sonnenberger postuliert hier, dass Gleichstellung an der Hochschule scheinbar überall Thema sei und benennt das Jahr 2006 als Zeitpunkt, ab dem Gleichstellung in der Organisation „verdrahtet“ wurde. Dieses Jahr ist auch der Zeitpunkt, zu dem in den großen hochschulübergreifenden Organisationen, wie dem Wissenschaftsrat, das Thema Gleichstellung verstärkt auf die Agenda trat. Siehe Modul I dieser Studie (Mapping).

zeigen „wollen“ und sich diese Hochleistung auch „[zu]trauen“. An dieser Interviewpassage wird deutlich, dass Professorin Sonnenberger ihre Beobachtungen nicht biologistisch begründet, sondern vielmehr sozialisationsbedingte Mechanismen als Erklärung für geschlechterdifferente Verhaltensweisen nutzt. Diese Lesart bestätigt sich, wenn sie weiter ausführt:

> „Ich sage immer, das ist eine educational component. Und da würde ich mir wünschen, dass die jungen Frauen, sagen wir mal, mutiger sind, sich die Leistung nehmen, die sie bringen könnten. Nicht von der Anspruchshaltung. Die Leistungsmotivation ist ganz hoch. Auch nicht von den kognitiven Fähigkeiten, sondern vom Sich-Trauen. Oder dieses Dreieck zwischen Können, Wollen und Dürfen würde ich dann noch erweitern, um das Sich-Trauen“ (P40, Z. 97ff.).

Durch diese Formulierung betont Professorin Sonnenberger, dass sie die vorher benannten psychosozialen Faktoren als erlernbare Fähigkeiten betrachtet. Sie fügt hinzu, dass Frauen aus ihrer Sicht eine sehr hohe Leistungsmotivation hätten. Dies betont sie durch Wiederholung. Sie schließt ihre Erklärung über unterschiedliches Leistungsverhalten damit, dass sie sich auf den Begriff „sich Trauen“ festlegt, den sie als wichtigen Punkt hinsichtlich des unterschiedlichen beobachteten Verhaltens von Frauen und Männern ausmacht. Es sei dieses „Dreieck“ aus „Können, Wollen und Dürfen“, das sie um das „Sich-Trauen“, also um Mut, erweitern will.

Insgesamt schreiben neun Interviewpartner_innen in ähnlicher Weise Frauen Defizite zu und verweisen gleichermaßen auf Differenzen im Verhalten zwischen den Geschlechtern. Alle äußern sich ähnlich dahingehend, dass Frauen weniger risikobereit seien, sich weniger zutrauen würden und Ermutigung bräuchten. Dabei lassen sich zwei Argumentationsmuster rekonstruieren. Zum einen wird biologistisch argumentiert, dass dieses Verhalten ‚in der Natur‘ von Frauen liege, zum anderen wird dieses beobachtete Verhalten als Resultat von Sozialisationsprozessen oder Erziehung gedeutet.

Am Beispiel von Professorin Schüttler (P21) kann die erste argumentative Variante klar nachgezeichnet werden. Sie antwortet auf die Frage, welche Ursachen sie für das Ausscheiden von Frauen aus dem Wissenschaftssystem in der Postdoc-Phase sieht:

> „<<Holt tief Luft>> Angst vor fehlender Absicherung, glaube ich. Ich glaube auch, dass junge Frauen und im Endeffekt zu recht viel mehr Wunsch nach Absicherung haben und weniger risikobereit sind. Und da denke ich wieder, dass das vielleicht ganz unbewusst wieder mit unserer Biologie zu tun hat. In dem Moment, wo wir Kinder kriegen, sind wir schutzbedürftig, ja? Sind schutzbedürftig, das ist schon mal schutzbedürftig, wenn wir im 9. Monat schwanger rumlaufen und sagen wir mal, das - also vielleicht nicht in der heutigen Gesellschaft, aber das ist noch in unserer Biologie verankert so. Und auch ich fühlte mich hochschwanger doch sehr schutzbedürftig. Man kann nicht richtig gehen, man kann nichts mehr richtig machen, man ist froh, wenn jemand da ist, der einen umsorgt. Dann hat man die - dann sind die Kinder da, die viele Jahre lang natürlich eine ganz zentrale Rolle im Leben spielen und da hat man auch gerne Schutz. Und dieser Schutz, der vielleicht erst mal biologisch als Schutz in der Familie ist durch einen vielleicht großen, starken Mann, ist aber auch

Schutz im Rahmen des Berufs. Und eigentlich fast jede Doktorandin, die geht, sagt, sie will keine - diese - diese Zappelei nicht mehr haben mit diesen Zweijahresstellen. Geht in die Industrie, auch wenn ich oft sage, das ist nicht unbedingt sicherer in der Industrie" (P21, Z. 322ff.).

Professorin Schüttler führt das vermehrte Ausscheiden der Frauen aus dem Wissenschaftssystem auf die „Angst vor fehlender Absicherung" zurück. Sie argumentiert mit der vermeintlich schwächeren physischen Konstitution von schwangeren Frauen, dass der von ihnen, so denkt sie, gewünschte Schutz durch die Struktur des Wissenschaftssystems nicht gegeben sei. Daneben führt sie als Begründung für diese Argumentation ihre eigene Erfahrung an und schreibt Frauen die Sorgeverantwortung für Kinder zu. Frauen seien aufgrund ihrer Biologie weniger „risikobereit" und würden sich die Doppelbelastung von Kind und Karriere in der Wissenschaft nicht zutrauen, aber diesen Weg auch nicht „wollen". Ihre Doktorandinnen wollten die mit Unruhe, Ungeduld sowie Unsicherheit („Zappelei") verbundenen Befristungen in den hochschulischen Beschäftigungsverhältnissen nicht mehr haben. Durch den Verweis auf den „großen starken Mann" bestätigt sich die Lesart, dass sie Frauen als körperlich schwächere Personen ansieht, im Vergleich zu dem von ihr als Gegenpol konstruierten männlichem Geschlechterbild. Durch diese Zuschreibung kann das Geschlechterbild von Professorin Schüttler als an heterosexuellen Partnerschaften mit einem männlichen Familienernährer und einer weiblichen Care- und Sorgearbeiterin orientiert, rekonstruiert werden, das sich auch mit den Geschlechterkonstruktionen von Professorin Müller (P2), Professor Hohausen (P25) und Professor Sage (P28) deckt. Professorin Müller (P2) aus der Fächergruppe MINT betont dabei, dass sie davon ausgehe, dass Frauen einen unsicheren Karriereweg tendenziell nicht einschlagen möchten:

„Ich hab schon das Gefühl, und da kommt man wahrscheinlich mit den Gleichstellungsmaßnahmen, wie sie bisher durchgeführt wurden, schlecht ran, dass es eben auch ein sehr starker Selbstselektionsfaktor ist. In dem Sinne, dass viele Frauen sich explizit entscheiden: Ne, das ist für mich vielleicht kein guter Weg. Was da die Gründe sein können, können wir vielleicht später vertiefen [I: Auf jeden Fall]. Nur das war mir jetzt noch wichtig anzuschließen, dass meine persönliche Meinung auch vor dem Hintergrund dessen, was ich beobachte, sehr häufig ist, dass Frauen sich zu früh zurückziehen und sagen: ach, ne, den Weg gehe ich nicht, das traue ich mir nicht zu" (P2, Z. 87ff.).

Aus ihrer Sicht sei das Ungleichgewicht der Geschlechter in hohen wissenschaftlichen Positionen mit einem „Selbstselektionsfaktor" zu erklären. Was sie genau damit meint, präzisiert sie im nächsten Satz: Dass sich Frauen, denen sie mit der Aussage einerseits eine starke Agency zuspricht, „explizit", also ganz bewusst gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden würden. Frauen würden sich andererseits weniger als Männer zutrauen und sich zu früh zurückziehen, so ihre persönliche Meinung, die sie durch eigene Beobachtung belegen könne. Dies wiederum spricht für die Zuschreibung einer schwachen Agency. Sie verwendet dabei das metaphorische Konzept eines „Weges", den

man gehen müsse, was wiederum auf den Faktor Zeit verweist. Auf dem Weg zu bleiben schätzt sie als risikoreich ein, jedoch sei das Risiko an dem Punkt, wo Frauen das System vermeintlich bewusst verlassen, noch nicht so hoch, als dass der Ausstieg unausweichlich wäre. Auch hier wird erneut eine Defizitorientierung auf Frauen im Hinblick auf ihre Eigenschaften und Verhaltensweisen deutlich. In ähnlicher Weise gehen Professor Heife (P4), Professorin Hofmeister (P5) und Professorin Berger (P11) von einem „Selbstselektionsfaktor“ aus.

Anders baut Professor Jakob (P37), der dem zweiten Argumentationsmuster zugeordnet werden kann, sein Argument auf:

„Beim mündlichen Vortrag, wo diese ganzen einsozialisierten - hoppla, hier komme ich - sind es ausschließlich Frauen, deren Schüchternheit, deren Nervosität dazu führt, dass sie suboptimale Vorträge halten“ (P37, Z. 1132ff.).

Er geht dabei davon aus, dass Frauen Selbstzweifel und Hemmungen hätten und nicht so in den Wissenschaftsbetrieb „einsozialisiert“ und von sich überzeugt seien wie Männer. Dies äußere sich bei Frauen in Nervosität und Schüchternheit, Verhaltensweisen, die er als „suboptimal“ für Vorträge einschätzt. Er präzisiert das an einem Beispiel, indem er über eine Frau spricht, die trotz mehrfacher Bemühungen, ihre akademische Karriere aufgegeben habe, weil sie „in ihrem Auftreten immer extrem schüchtern“ gewesen sei (P37, Z. 1191f.). Schüchtern auftretende männliche Bewerber scheint es demnach kaum zu geben. Auch Professorin Kuhn (P12) äußert sich ähnlich dahingehend, und zwar, dass Frauen weniger und Männer mehr Zutrauen zu sich selbst hätten. Daneben geht auch Professor Salzmann (P33) davon aus, dass die primären und sekundären Sozialisationsinstanzen falsche Impulse schon im Kindesalter setzen würden:

„Ich finde aber insgesamt, dass das Problem Gender Gap oder ja, wie auch immer jetzt, Anzahl der Professorinnen zum Beispiel, das ist schon langfristig jetzt auch ein Thema. Also das ist - müsste viel früher angefangen werden bei Mädchen, die auf einer richtigen Art und Weise auch vielleicht ERZIEHEN oder bestimmte Erziehungsmaßnahmen weglassen oder weniger machen, oder bestimmte Rollenmodelle schon viel früher denen zeigen, also richtig und männliche Erzieher, das ist jetzt oder eben, dass sie vielleicht mehr - ja, diese ganzen MINT-Maßnahmen zum Beispiel oder dass die Mädchen eben auch mehr programmieren sollten. Also dass es halt eben nicht diese Klischees auch dann auch noch Rechnung getragen wird, im Kindergarten und so weiter“ (P33, Z. 54ff.).

Professor Salzmann ist der Meinung, dass Gleichstellungsmaßnahmen in der Erziehung von Mädchen früher eingesetzt werden sollten. Interessant ist, dass er für eine andere Förderung von Jungen keinen Anlass sieht. Daneben identifiziert er eine Veränderung der „Rollenmodelle“ als eine Stellschraube für die Gleichstellung der Geschlechter. Dass Frauen immer „ermuntert“ werden müssten, wie Professorin Zöller (P23) es formuliert, oder darauf „gestupst“ werden müssten, wie Professor Altmann (P15) es beschreibt, lässt darauf schließen, dass sie im Verhalten von Frauen ein Defizit sehen, für das es jedoch

– folgt man den Ausführungen der Professor_innen – Trainings gäbe, um dieses zu kompensieren. Professor Hohausen (P25) aus der Fächergruppe MINT äußert in diesem Zusammenhang und im Kontext von Ausstattungsverhandlungen bei Berufungen:

> „Wenn man zu bescheiden ist, kann der Vorwurf sich erheben, man hat sich nicht beschäftigt mit der angebotenen Situation, hat nicht vorher angerufen, hat sich nicht interessiert. Oder hat vielleicht ein Minderwertigkeitsgefühl oder so. Und ich glaube, da wäre es gut, eigentlich auch für die männlichen Bewerber, aber vor allem auch für junge Frauen, wenn sie da ein bisschen Ausbildung, ein bisschen Training bekämen darin. Dann kann man vielleicht also auch diesen Bias, den ich jetzt unterstelle, nämlich, dass eine junge Frau eher geneigt ist, nicht so hohe Risiken einzugehen, kann man vielleicht kompensieren dadurch. Das könnte helfen, ja?“ (P25, Z. 1839ff.).

Professor Hohausen ist auch der Ansicht, dass Frauen weniger Risikobereitschaft hätten und dass er denke, dass ein Training z.B. von Mimik und Gestik in Berufungsverhandlungen diesen Faktor ausgleichen könnte. Im weiteren Verlauf des Interviews bezieht er sich dann mehr auf die Bewerbungssituationen und darauf, dass auch hier Trainings helfen können, diesen Faktor zu kompensieren. Das könnte auch die „Bauchreaktion“ der Berufungskommission positiv beeinflussen. Er formuliert, dass Leute mit einem „bitterbösen“ Gesichtsausdruck möglicherweise negative Bauchgefühle hervorrufen könnten, woraufhin die Interviewerin nachfragt, inwieweit ein grimmiger Gesichtsausdruck bei Männern als Inkompetenz gedeutet werde (I in P25, Z. 1865f.). Professor Hohausen sagt, dass er glaube, dass die Rollenerwartung nach wie vor existiere, und demnach von Frauen erwartet werde, dass sie niemals grimmig gucken. Aber auch bei Männern sei das sicherlich nicht von Vorteil. Damit werden auch hier traditionelle Rollenmodelle als weiterhin präsent argumentiert. Es sei aus Sicht von Professor Hohausen wichtig, dass Frauen diesen Modellen in ihrem Auftreten entsprechen, also nicht als „kalter Hund“ auftreten. Damit wird sein widersprüchlicher Standpunkt sichtbar, denn einerseits sieht er in einer Verhaltensanpassung der Frauen durch Training einen Lösungsweg, um das Ungleichgewicht der Geschlechter in hohen wissenschaftlichen Positionen auszugleichen; anderseits sagt er, dass eine gänzliche Unterdrückung erwarteter Verhaltensweisen nachteilig sein könnte. Ähnlich äußert sich Professorin Schüttler (P21), indem sie sagt, dass karriereorientierte Frauen, zu denen sie sich selbst zähle, einsam seien und weder in Männergruppen noch in typische Frauengruppen passen würden (P21, Z. 1254). Damit wird deutlich, dass eine Anpassung von Frauen an männliche Verhaltensweisen als Lösungsweg gesehen wird, jedoch auch zu negativen Konsequenzen anderer Art, z.B. sozialer Ablehnung, führen kann.

Weitere Eigenschaften auf der persönlichen Ebene, die neben Risikobereitschaft, Selbstvertrauen und Pflichtbewusstsein als besonders hilfreich für die Laufbahn zu einer Professur angesehen werden, äußert Professorin Berger (P11). Sie benennt, dass es wichtig sei „Biss [zu] haben“ und „konfliktfähig“

zu sein. Frauen müssten dabei, noch in höherem Maße als Männer, Konflikte offen einfordern und thematisieren. Daneben formuliert sie, dass Nachwuchswissenschaftler_innen bereit sein müssten, mehr Zeit als in einen üblichen Job zu investieren.

Ein anderes Geschlechterbild lässt sich bei Professorin Pieper (P14) und Professorin Meier (P20) rekonstruieren. Diese Interviewpartnerinnen betrachten Frauen nicht als defizitär im Verhalten, sondern betrachten sie als „Mitspielerinnen mit anderer Technik" (P14, Z. 367). Auch Professorin Meier verwendet viele bildliche Ausdrücke. So spricht sie von der „nachwachsenden Generation" (P20, Z. 364) oder von der eigenen „Zunft" (ebd.: Z. 267). Dabei belegt sie das Wissenschaftssystem insbesondere mit Metaphern aus dem Feld des Spiels. So spricht sie von Frauen, die versuchen, an den „Regeln mitzudrehen" (ebd.: Z. 830), das „Spiel mitspielen" (ebd.: Z. 829), von „Konkurrenzkampf" (ebd.: Z. 713) und dass es wichtig sei, mit einem „sportlichen Geist" (ebd.: Z. 733) an den wissenschaftlichen Aufstieg heranzugehen.

Das Spektrum der psychosozialen Faktoren, die von den interviewten Professor_innen als besonders günstig im Kontext einer Wissenschaftskarriere eingeschätzt werden, ist sehr breit, wenngleich einige Aspekte gehäuft genannt werden. Die Ansichten von Professor Funke (P32) und Professor Hohausen (P25) stimmen beispielsweise darin überein, dass sie feststellen, dass gewisse „Ausprägungen von Neurotizismus" (P32, Z. 553) mitgebracht werden müssen, um sich überhaupt auf einen Karriereweg in der Wissenschaft einzulassen. Professor Hohausen attestiert Professor_innen etwas „sehr Neurotisches[es]" (P25, Z. 1725), indem er formuliert, dass Professor_innen Freiheit und Unabhängigkeit wichtig seien. Wenn diese Grundsätze bedroht werden, könnten sie „neurotisch reagieren" (P25, Z. 1725f.). Gegensätzlich argumentiert Professor Kösters (P30), denn er sieht diesen „Neurotizismus" als hinderlich an:

> „Ich sage mal so, wenn man - wenn man eine - eine Doktorarbeit geschrieben hat und sich dann überlegen will, bleibe ich in der Wissenschaft oder nicht, dann sage ich immer, auch zu meinen Mitarbeitern, es kommt weniger auf Intelligenz an als auf die Persönlichkeit, weil Wissenschaft ist eben ein Arbeitsumfeld und ein - ein System, was - was letztendlich eine bestimmte Persönlichkeit - um erfolgreich zu sein, braucht man eine bestimmte Persönlichkeit in diesem System. Und das - wenn man - wenn man sich so die klassischen Persönlichkeitseigenschaften anschaut, dann gibt es da eben bestimmte Faktoren, die man für jeden Beruf braucht. So was wie Pflichtbewusstsein, das braucht man in jedem Beruf. Und in der Wissenschaft gibt es - gibt es dann eine Persönlichkeitsdimension, die noch wichtiger oder die viel, viel wichtiger ist als in anderen Berufen, und das ist die emotionale Stabilität. Also ein geringes Maß an Neurotizismus" (P30, Z. 553ff.).

Professor Kösters verweist auf hilfreiche psychosoziale Faktoren, die einen Aufstieg im Wissenschaftssystem begünstigen könnten. Intelligenz sei nicht alles, wichtig sei vielmehr emotionale Stabilität im Sinne einer *geringen* Ausprägung des Merkmals „Neurotizismus" (P30, Z. 571). Dies sei der entscheidende Persönlichkeitsfaktor, der es erlaube, das System so lange zu ertragen, bis man selbst im System als Professor_in verankert sei (P30, Z. 594f.). Dieses

Merkmal habe keine Genderdimension, d.h., es gebe keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf diese Persönlichkeitsdimension[153]. Frauen „neig[t]en“ jedoch eher dazu, ihre Gefühle zu äußern, was er auf die Erziehung zurückführt. Darüber hinaus seien „Pflichtbewusstsein“ (ebd.: Z. 602), „Hartnäckigkeit“ (ebd.: Z. 599) und „Frustrationstoleranz“ (ebd.: Z. 589) wichtig. Auch Professor Hesse (P7) verweist auf eine gewisse „Leidensfähigkeit“ (P7, Z. 731) in Hinblick auf „Unabwägbarkeiten“. Er bezieht sich vor allem auf befristete Arbeitsverträge und die nur begrenzten Möglichkeiten, einen Karriereweg in diesem Feld zu planen (P7, Z. 741).

Dass es durchaus einen Geschlechterbias bei der Bewertung der Geschlechter im Hinblick auf Aufstiegsbestrebungen im Wissenschaftssystem gibt, formuliert Professor Hohausen (P25). Seine Beobachtung und eine Vermutung von ihm sind, dass an Frauen in Leitungspositionen ein anderer Anspruch an den sprachlichen Duktus gestellt werde. Ihr verbales Ausdrucksverhalten müsse überlegter, vorsichtiger und geschickter sein als das von Männern (P25, Z. 1759f.). Auch Professorin Schmidt (P19) formuliert, dass an Männer und Frauen unterschiedlich hohe Ansprüche gestellt würden:

> „Ja, weil ich glaube, dass Frauen - ja, obwohl manche im Durchschnitt - manchmal wird jetzt auch eine durchschnittliche - oder eine normal jetzt nicht - also einfach eine normal begabte Wissenschaftlerin wird manchmal jetzt auch Professorin. Aber ich glaube schon, dass die Frauen schon einfach viel mitbringen müssen, sowohl an Ideen wie aber auch an Power und - also schon ein bisschen besonders sein müssen. Aber vielleicht ist das auch meine - aus meiner eigenen Generation eine veraltete Sicht, ja, weil - und deswegen - und ich glaube, dass sie einfach nicht genug, [ja] ich glaube, dass sie da nicht genug hat, um sich als Frau [hervorzuheben noch mal] eine pro-, so hervorzuheben, dass sie eine Professur kriegt. Das ist aber - ja, oder sagen wir mal, ich befürchte das so. Und das hat schon mit Geschlecht auch zu tun, weil ich glaube, dass durchschnittliche Männer es wirklich einfacher haben, wenn sie Förderer haben“ (P19, Z. 583ff.).

Frau Schmidt äußert hier zum einen, dass Frauen oft mehr „Power“ und „Ideen“ mitbringen und „schon ein bisschen besonders sein“ müssten. Durchschnittliche Männer hätten es, wenn sie einen Förderer haben, deutlich einfacher. Damit thematisiert sie die Bedeutung von Netzwerken, die an späterer Stelle in diesem Kapitel vertieft betrachtet wird, und die Bedeutung von Förderung durch bereits im Wissenschaftssystem etablierte Personen. Hiermit unterstreicht sie, dass Wissenschaftskarrieren aus ihrer Sicht keineswegs nur auf „Begabung“ beruhen. Mit ihrer Aussage, dass Frauen sich besonders „hervorheben“ müssten, verweist sie darauf, dass sie eine gewisse Darstellungsweise nach außen bzw. ein bestimmtes Auftreten als relevant erachtet, um den Ruf auf eine Professur zu erhalten. Dieses Statement mit dem Verweis darauf, dass

153 Neben Neurotizismus zählen Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit zu den Persönlichkeitsdimensionen des „Big-5-Persönlichkeitsmodells“ mit denen anhand von psychologisch begründeten Skalen die Persönlichkeit eines Individuums beschrieben wird. Dieses Modell habe sich als geeigneter Prädiktor „für verschiedene Aspekte des alltäglichen Lebens erwiesen“ (Rammstedt et al. 2012: 7).

die Anforderungen an Professor_innen früher andere gewesen seien als „jetzt", kann im Kontext des Einzugs von New Public Management in Hochschulen so gelesen werden, dass sich hierdurch nicht nur die Arbeitsbereiche verändert haben (z.B. Anstieg der administrativen Tätigkeiten), sondern dass sich auch das Bild von Professor_innen verändert hat. Es kommt nun nicht mehr nur auf „Begabung" an, sondern auch darauf, sich noch deutlicher aus der Gruppe der anderen Bewerber_innen abzuheben. Dabei sei es wichtig „straight [zu]funktionieren" (P19, Z. 676). Hierzu zählen aus Sicht von Professorin Schmidt Auslandsaufenthalte und Publikationen. Sie sagt, es gäbe zwar „Kaninchenschreiber" (P19, Z. 680), aber es sei nicht entscheidend, ganz viel zu schreiben, zugleich sollte man dennoch einen „DRANG zum Schreiben" (P19, Z. 683) haben.

Schlussfolgernd kann gesagt werden, dass Differenzen im Verhalten von Frauen und Männern, die von vielen Professor_innen beobachtet werden, gegenüber Frauen von der Mehrzahl als Defizit ausgelegt werden. Dieses Ergebnis deckt sich mit der Bilanz von Kahlert (2013a). Auch bei ihr wurden von den Hochschullehrenden Geschlechterdifferenzen im Verhalten nur „partiell wertgeschätzt" (Kahlert 2013a: 217). In dieser Studie betrachten lediglich zwei Professor_innen (Frau Pieper und Professorin Meier) Frauen als „Mitspielerinnen mit anderer Technik". Daneben lässt sich sagen, dass die interviewten Professor_innen von heterosexuellen Partnerschaften ausgehen und keine alternativen Lebens- und Familienmodelle thematisieren. Daneben ist auch hier erneut sichtbar geworden, dass es sich für die Professor_innen schwierig darstellt, genaue Faktoren zu benennen, die zum Ausschluss von Frauen aus wissenschaftlichen Spitzenpositionen führen. Vielmehr werden Argumente genannt und verzahnt, die sich auf die individuellen und auf die strukturellen Ebenen beziehen. Dabei verwenden die Professor_innen starke und vielfältige metaphorische Bilder, zum einen um das Wissenschaftssystem an sich zu skizzieren, zum anderen um einen beruflichen Aufstieg in diesem Feld zu beschreiben. Dies ist ein Verweis darauf, wie komplex die Schließungsmechanismen sind. Weiterhin stützen viele der interviewten Professor_innen ihre Argumente auf eigene Beobachtungen, Erfahrungen[154] und auf ihr situiertes (Alltags-)Wissen. Bindet man diese Schlussfolgerung an die Frage nach dem Geschlechterwissen der Professor_innen zurück, kann gefolgert werden, dass die überwiegende Mehrzahl der Professor_innen zwischen in Körper eingeschriebene Aspekte (sex) einerseits und gender (gesellschafts- und sozialisationsbedingte Handlungsweisen) anderseits changiert.

154 Dass die Argumentationen der Professor_innen auf Erfahrungen und Beobachtungen aufbauen, kann auch daran liegen, dass die Interviewerinnen sie explizit darum baten, indem häufig gefragt wurde, „was sind ihre Beobachtungen zum Phänomen x?" oder „wo spielt die Maßnahmen x in ihrem Alltag eine Rolle?".

7.3 Geschlechterdifferentes Karriereplanungshandeln

Wie bereits im Kontext von Vereinbarkeit in den vorherigen Kapiteln angedeutet, lässt sich in den Interviews mit den Professor_innen rekonstruieren, dass sie nicht nur Rollenbilder und partnerschaftliche Arrangements als ursächlich für die Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft sehen. Auch Aspekte, die sich auf geschlechterdifferente Strategien in der beruflichen Karriereplanung beziehen, werden in diesem Zusammenhang angeführt. Hierbei wurde bereits deutlich, dass partnerschaftliche Entscheidungskonflikte so enden, dass Frauen „im Zweifel" ihrem Partner den Vortritt lassen würden (P37, Z. 287f.). Als weiterer Aspekt wurde thematisiert, dass Frauen nicht bereit seien, das „Risiko" eines wissenschaftlichen Karrierewegs einzugehen (P21, Z. 322f.).

Das Argumentationsmuster, das diesen Themenkomplex dominiert, findet sich auch in mehreren anderen Interviews und lässt sich in zwei Stränge teilen. Zum einen werden erneut geschlechterdifferente Handlungsweisen als Ursache dafür betrachtet, dass Frauen ihre Karriereplanung anders als Männer gestalten. Zum anderen werden das Wissenschaftssystem mit der dort vorherrschenden Kultur[155] und die damit einhergehenden Anforderungen als Anlass für Frauen gesehen, sich gegen einen Karriereweg in der Wissenschaft zu entscheiden.

Das erste Argumentationsmuster kann am Beispiel des Interviews mit Professorin Müller (P2) rekonstruiert werden. Professorin Müller äußert sich im Kontext von vermuteten Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen folgendermaßen:

„Das ist aus meiner Sicht eine Mischung einerseits aus dem Wunsch eben, Familie zu haben und auch nachher Zeit für Familie zu haben. Und andererseits, dass das Machtmotiv vielleicht nicht so stark ausgeprägt ist, wie bei manchen Männern, die sagen jetzt auch: ach, geil, nachher so Professor zu sein und wie so eine=eine Horde von Mitarbeitern zu befehligen. Das wagen Frauen, glaube ich, weniger häufig. Die sind häufig- und das erlebe ich sowohl bei mir im=im Kreis der Freundinnen als auch bei Absolventinnen und Absolventen, die ich habe, die dann sagen: ne, aber ist doch schön, einfach auch irgendwo in dem Unternehmen eine Aufgabe zu haben, aber sich dann auch zurückziehen zu können und zu sagen: nö, jetzt- das mache ich jetzt nicht, das muss ich aber auch nicht, weil ich will ja jetzt hier nicht Vorstandsvorsitzender werden. Dass das eine Haltung ist, die viele Frauen leider noch haben, bis hin zu dem- da kenne ich niemanden persönlich, aber ich beobachte das im Bekanntenkreis- bis hin dazu, dass hochqualifizierte Frauen mit dem akademischen Abschluss nachher zuhause sitzen und für Dawanda[156] stricken und ihre Sachen da einstellen und sagen: nö, das

155 Der Kulturbegriff wird hier im Sinne von Bourdieu verwendet, der Kultur als „kulturelle Praktiken und Arten und Weisen des Lebens" definiert (Bourdieu zitiert nach Klein 2010: 248). Damit zielt dieser Begriff auf Alltagspraxen ab die – mit Bourdieu gesprochen – zur „Veranschaulichung der Klassengegensätze" dienten (ebd.: 249).

156 Dawanda war ein Online-Marktplatz, über den bis Herbst 2018 handgemachte Unikate, Geschenke und Kleidung verkauft und gekauft werden konnten.

ist total schön im Moment, also, die Kinder sind ja auch noch in der Grundschule und solange finde ich das total schön, hier die Kleidung zu machen und zu verkaufen“ (P2, Z. 651ff.).

An dieser Interviewpassage wird deutlich, dass Professorin Müller die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen auf hohen Positionen im Wissenschaftssystem auf der individuellen Ebene verortet, im Kontext von traditionellen Rollenbildern, jedoch gerahmt durch die gesellschaftliche Akzeptanz solcher Bilder. Frauen hätten einerseits einen Wunsch nach Familie und ein geringeres „Machtmotiv“ als Männer. Damit konstruiert sie die Geschlechter als gegensätzlich im Antriebsmoment und in der beruflichen Motivation. Frauen zielten unabhängig von ihrer Qualifikation in ihrem Karriereplanungshandeln nicht auf Spitzenpositionen, sondern würden eine zeitweise Reduktion oder Aussetzen der beruflichen Tätigkeit bewusst und gewollt in der Erwerbsbiographie verankern. Dabei kritisiert sie auch die gesellschaftliche Akzeptanz eines solchen Verhaltens:

„Hm. Also, ich glaube, die strukturelle Ebene ist auch hier sehr makroskopisch. Es ist ein gesellschaftliches Problem aus meiner Sicht, dass es für Frauen durchaus akzeptiert ist. Und keiner sagt: seid ihr bescheuert, wisst ihr, wie viel Geld ihr dem Staat gekostet habt, um diese hervorragende Ausbildung zu bekommen, die ihr habt?“ (P2, Z. 694ff.).

Professorin Müller argumentiert hier ökonomisch bzw. utilitaristisch, indem sie die Tatsache, dass gut ausgebildete Frauen die Arbeitszeit im Kontext von Familiengründung reduzieren oder aussetzen, als Fehlinvestition und Verlust des Staates bewertet.

Anhand dieser Schilderungen wird bei Professorin Müller ein Geschlechterbild sichtbar, demzufolge für Frauen die Mutterrolle vermeintlich von höherer Bedeutung sei als für Männer die Vaterrolle, was sich wiederum auf die Karriereplanung auswirke. Ähnlich argumentiert Professorin Pieper (P14) aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften:

„Die persönliche Ansprache, die persönliche Unterstützung, den Leuten klar zu machen, sie können auch promovieren, sie haben intellektuell das Zeug zu, das halte ich für ganz wichtig. Und da ist es oft noch so, dass man Frauen darin noch deutlicher befördern muss, weil die vielfach, ich sage mal, dann den sicheren Karriereweg der Lehrerin stärker im Blick haben als unsichere Varianten“ (P14, Z. 126ff.).

Professorin Pieper äußert hier zum einen, dass durch „persönliche Unterstützung“ und „Ansprache“ Einfluss auf Karriereentscheidungen ausgeübt werden könne. Daneben formuliert auch sie eine Differenz zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf ihr Karriereplanungsverhalten: Frauen hätten dabei stärker die arbeitsrechtlich sicherere Lehramtslaufbahn „im Blick“. Durch den Sprachausdruck „im Blick“ kann gefolgert werden, dass sie unsichere berufliche Laufbahnvarianten als unsichtbar und nicht im Blickfeld für Frauen betrachtet, was wiederum auf fehlende Vorbilder und geschlechterdifferente Sozialisationsaspekte verweist. Ähnlich argumentieren auch Professor Altmann

(P15) und Professorin Schmidt (P19). Beide beobachten ebenfalls ein geschlechterdifferentes Karriereplanungsverhalten und verorten dessen Ursache in der Sozialisation. Professorin Schmidt spricht dabei davon, dass Frauen sich nicht „konsequent nach oben“ bewerben würden, sondern „die Frauen immer so rumeiern mit den Zielen, ja“ (P19, Z. 1312). Damit positioniert sie Frauen nicht nur als anders im Planungsverhalten als Männer, sondern impliziert auch eine unterschiedliche Zielstrebigkeit. Dieses „rumeiern“ was so viel bedeutet wie sich im Kreis drehen, ohne vom Fleck fortzukommen, schätzt sie als ungünstig für eine Karriere in der Wissenschaft ein, da der normative Erwartungshorizont des Systems auch an Frauen sei, „rund um die Uhr mit Haut und Haaren [zu] arbeiten“ (P19, Z. 780). Das wäre „normal“, einfach die Kultur in der Wissenschaft. Es kann also gefolgert werden, dass Professorin Schmidt in der Kombination von geschlechterdifferenten Sozialisationsprozessen, die sich in geschlechterdifferentem Karriereverhalten fortsetzen würden, vor dem Hintergrund der Bedingungen des Wissenschaftssystems, die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen sieht.

Die Tiefenstruktur des zweiten Argumentationsstrangs lässt sich am Beispiel von Professor Erlemann (P17) aus der Fächergruppe MINT rekonstruieren. Professor Erlemann formuliert hier im Kontext seiner Forderung nach einem Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten:

P: „Also das sind ja häufig so Sachen, wo man einfach auch - also Sie wissen ja, wie so - also wenn sie jetzt über - über Dekan oder auch Rektor nachdenken, da brauchen sie immer ein bisschen Sitzfleisch in diesen Sitzungen für, ja? Und wenn sie dann eben die Kinder abholen wollen, dann ist es halt schwierig. Und solche - solche Maßnahmen können da sicherlich -[...] viel helfen. Und ich glaube auch sozusagen wirklich dieses mit dem - also da setze ich schon ein bisschen Hoffnung drauf, wenn man das mit dieser früheren Karriereentscheidung besser hinkriegt, dass man dann wahrscheinlich auch mehr Frauen überzeugen kann. Also ich weiß es ja auch aus meiner eigenen Erfahrung. Ich habe auch mit Doktorandinnen gearbeitet, also und viele von denen haben gesagt, nein, mache ich nicht, ne? Also - also ganz klar sozusagen. <<Pocht auf den Tisch>>

I: Mache ich nicht, weil -

P: Einfach aus diesen - einfach aus diesen Gründen, dass ich eben bis 40 eine Perspektivunsicherheit habe. [Ja] ich möchte irgendwann Familie gründen“ (P17, Z. 819ff.).

Anhand dieser Interviewpassage lässt sich rekonstruieren, dass Professor Erlemann das Wissenschaftssystem in seinem Zeitkorsett kritisiert, insofern der Zeitpunkt für Karriereentscheidungen in ungünstiger Weise mit generativen Entscheidungen zusammenfalle. Damit verweist er auf die aus der Forschung stammende Erkenntnis, dass in der Wissenschaft das Zusammenfallen der Qualifikationsarbeiten mit dem Zeitpunkt der Familiengründung in der „rushhour des Lebens“ (Klammer 2008: 9) negative Auswirkungen auf die Karrie-

reentscheidungen von Frauen haben kann. Damit kann ihm ein basales, wissenschaftlich fundiertes Geschlechterwissen attestiert werden. Sein Geschlechterbild ist damit nicht nur auf stereotypen Alltagstheorien gebaut, sondern reflektiert auch Ergebnisse der Geschlechterforschung.

Professor Erlemann geht davon aus, dass sowohl eine strukturelle Veränderung des Wissenschaftssystems, beispielsweise durch Limitierung der Befristungspraxis, als auch eine Veränderung in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, konkret im Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, dazu beitragen könne, dass „mehr Frauen überzeug[t]“ werden könnten, diesen Karriereweg einzuschlagen. Auch Professor Schneider (P3) sieht hier eine Stellschraube im Kontext von Gleichstellung: „weil sie fragten, woran liegt es [I: Ja]. Es gibt- ja, sag ich ihnen ja bestimmt nichts Neues oder Frau [Name der Person], ne? So=so strukturelle Rahmenbedingungen, an denen grade Frauen manchmal scheitern“ (P3, Z. 535f.). Auch Professor Schneider sieht die strukturellen Rahmenbedingungen als ursächlich an, dies sei jedoch nur für Frauen ein Faktor, der sie „manchmal scheitern“ lasse. Damit wird erneut sichtbar, dass Vereinbarkeitsprobleme im Kontext von Elternschaft im Zuständigkeitsbereich von Frauen gesehen werden, was das Geschlechterbild von Frauen als Sorgearbeiterinnen festschreibt. Ähnlich wie Professor Erlemann, der von benötigtem „Sitzfleisch“ im Kontext von Gremienarbeit spricht, thematisiert auch Professor Rudolf (P16) die innerbetrieblichen Zeitanforderungen des Wissenschaftssystems als ursächlich für das Ausscheiden von Frauen aus dem Hochschulsystem. Professor Rudolf ist der Ansicht, und das wisse er aus eigener Erfahrung (P16, Z. 579), dass insbesondere der Faktor geforderte „Konzentration“ (P16, Z. 591) und berufliches Engagement – über die „nine-to-five“ Zeiten (P16, Z. 594) hinaus – entscheidend dafür sei, dass es zu Problemen komme, wenn alles „unter einen Hut“ (P16, Z. 582) gebracht werden müsse.

Es kann im Kontext dieses Themenkomplexes also gefolgert werden, dass die interviewten Professor_innen geschlechterdifferente Handlungsweisen in Bezug auf die (strategische) Karriereplanung beobachten. Dafür verantwortlich sei einerseits die gesellschaftlich gerahmte, unterschiedliche Sozialisation der Geschlechter. Diese führe dazu, dass Frauen nicht den riskanten Weg in die Wissenschaft wählen würden, sondern sichere Erwerbsperspektiven als zentrale berufliche Rahmenbedingung festlegen und dabei Zeiten für Unterbrechungen oder Reduktion des Arbeitszeitumfangs einplanen würden. Männer hingegen würden sich, ungeachtet des Unsicherheitsfaktors, konsequent und risikobereit nach oben bewerben. Damit wird erneut ein polarer Gegensatz zwischen den Geschlechtern konstruiert. Frauen wird dabei eine Karriereorientierung abgesprochen und das Karriereplanungshandeln von Männern als deutlich kompatibler mit der Wissenschaftskultur betrachtet, insbesondere im Kontext von Zeitnormierungen. Das vermeintlich andere Verhalten von Frauen wird von der Mehrheit der Interviewten dabei in dem Sinne kritisiert, dass die

Akzeptanz dieses Verhaltens durch die Gesellschaft als „Problem“ (P2, Z. 696) betrachtet wird. Das Geschlechterbild, das sich hier zeigt, ist, dass das männliche Ernährermodell zwar als weiterhin verbreitet eingestuft wird, dieses aber zugleich in der Kritik steht. Schließlich führe es zu einem Verlust von gesellschaftlichen Investitionen, wenn gut ausgebildete Frauen jahrelang aus dem Beruf aussteigen bzw. ihre beruflichen Aspirationen Brüche erfahren. Stellt man diese Ergebnisse den Ergebnissen der Studie von Kahlert (2013a) gegenüber, so kann gefolgert werden, dass sich die „Geschlechterkonstruktionen“ verändert haben. Kahlert rekonstruiert im Kontext von geschlechterdifferenten Investitionen in Karrierevorhaben ein eher traditionelles Geschlechterbild „demzufolge es nicht so wichtig ist, dass Frauen in eine attraktive, hoch qualifizierte und sichere Berufsbetätigung einmünden“ (Kahlert 2013a: 208). Auch unterscheiden sich die Ergebnisse von Kahlert von den Befunden dieser Studie insofern, als dass bei Kahlert ein ursächlicher Faktor darin gesehen wird, dass Frauen das Karriereziel Professur als unerreichbar erscheine (ebd.). In unserer Studie gehen die Professor_innen dagegen vor allem davon aus, dass das Risiko aufgrund von langer Planungsunsicherheit sowie den Spezifika der Wissenschaftskultur insbesondere für Frauen abschreckend wirke und zu einem Cooling-Out führen kann.

7.4 Beschäftigungsbedingungen und Wissenschaftskultur

Wie bereits im letzten Abschnitt thematisiert, werden von den interviewten Professor_innen besonders die Wissenschaftskultur und die sich hieraus ergebenden Beschäftigungsbedingungen als problematisch für Frauen eingeschätzt, da ihnen eine größere Familienorientierung und ein stärkeres Sicherheitsbedürfnis zugeschrieben wird. Wie die Beschäftigungsbedingungen im Detail in diesem Zusammenhang bewertet werden und wie die Wissenschaftskultur aus Sicht der Professor_innen gestaltet ist, ist Thema des nächsten Abschnitts. Jüttemeier (2016) definiert mit Maassen (1996) institutionelle Wissenschaftskultur als „ein set of attitudes, beliefs, and values that integrates a specific group of academics“ (Maassen 1996 zitiert nach Jüttemeier 2016: 197). Damit kann Wissenschaftskultur begriffen werden als ein System bestimmter Vorstellungen über Arbeitsbereiche, Verhaltensweisen und über die funktionalen Aspekte des Hochschulsystems. Im nächsten Abschnitt wird daher auch expliziert, welche Eigenschaften, Verhaltensweisen, Denkmuster und Handlungsorientierungen – kurz welcher Habitus – aus Sicht der Professor_innen günstig ist, um eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere bis hin zur Professur zu verfolgen. Die meisten Antworten und Aussagen in diesem Kontext erfolgten in den Interviews im Kontext folgender Frage:

„Ich würde Ihnen gern ein - ein - zwei Aussagen vorlesen. [Ja] die sind aus der Forschung heraus entstanden und ich würde Sie einfach um ihre Meinung dazu bitten. Also das Feld der Wissenschaft, vor allem auf Ebene der Top-Positionen, ist auch im 21. Jahrhundert ein Spiel zwischen Männern. Darüber hinaus wählen die Menschen in Führungspositionen ihre Nachfolger ähnlich dem eigenen Bild, beziehungsweise aus den eigenen Netzwerken aus. Was meinen sie dazu?“ (I in P37, Z. 707ff.).

Diese Frage beinhaltet zum einen die Bitte um eine Einschätzung zur bestehenden oder nicht bestehenden homosozialen Kooptation im Wissenschaftssystem in dem Sinne, dass bestimmte Rollenbilder aus Sicht der Interviewten perpetuiert werden. Zum anderen wird danach gefragt, ob die Domäne der Wissenschaft nach wie vor männlich dominiert sei. Das metaphorische Konzept, dass Wissenschaft ein Spiel sei, taucht in großer Wiederholung in den Erläuterungen der interviewten Professor_innen auf – auch bereits bevor diese Frage gestellt wurde. Dennoch kann die Formulierung einen leitenden Impuls für Positionen gegeben haben, die über die bis dahin im Interview besprochenen und verhandelten Themen hinausgehen.

Dadurch, dass diese Frage im Leitfaden aufgenommen war, beziehen fast[157] alle 40 interviewten Professor_innen Stellung zu diesem Zitat. 23 der Interviewpartner_innen – und damit die Mehrheit – stimmen zu, dass im Wissenschaftssystem homosoziale Kooptation stattfinde und traditionelle Rollenbilder perpetuiert würden. Unterschiede sind hier besonders in Hinblick auf die Bewertung von homosozialen Kooptationsprozessen zu erkennen. Während einige Interviewpartner_innen sich klar gegen ein entsprechendes Verhalten aussprechen und es als verwerflich betrachten, schätzen andere einen solchen Selektionsmechanismus als natürliches, menschliches Verhalten ein, das aus psychologischer Sicht erklärbar sei und nicht zwingend negativ bewertet werden müsse. Professor Rasche (P34) unterstreicht dabei: „Wenn ich Leute für mein Team gewinnen will, lege ich zu einem gewissen Grad natürlich auch Maßstäbe an, die durch mich selbst und durch meine eigenen Erfahrungen geprägt sind, aber nicht genderorientiert. [Mhm] Ja? Das ist ganz wichtig“ (P34, Z. 876).

Stark ambivalent positionierten sich zu der Frage der homosozialen Kooptation fünf Professor_innen. So schließt beispielsweise Professor William (P36) homosoziale Kooptation generell nicht aus, würde sie jedoch für seine Professur komplett verneinen. Auch Professor Rudolf (P16) formuliert hier: „Also es ist - es ist - es ist schwierig. Ich würde als Mann sagen, das trifft so nicht zu, kenne aber viele Frauen, die das bestätigen würden, die - die sagen würden, ja, es läuft genauso. Männer suchen Männer aus und suchen Männer aus ihren Netzwerken aus. Also für MEINE Art - also für mich trifft das mit Sicherheit so nicht zu“ (P16, Z. 548). Damit schließt auch Herr Rudolf betont aus, dass er diese Art von Rollenreproduktion betreibe.

157 In einigen Interviews wurde die Frage nicht gestellt, da die Interviewdynamik diese Frage nicht zuließ oder aufgrund der knapp bemessenen Zeit andere Fragen vorgezogen wurden.

Hervorzuheben sei an dieser Stelle auch, dass sieben der interviewten Professor_innen negierten, dass es homosoziale Kooptation im Wissenschaftssystem überhaupt gäbe. Deutlich unschärfer sind die Standpunkte zum Teilaspekt der Frage, ob „Wissenschaft auch im 21. Jahrhundert ein Spiel zwischen Männern“ sei.

Im folgenden Abschnitt wird nun zunächst die Tiefenstruktur der Argumentationslinie zur homosozialen Kooptation an den Beispielen von Professorin Hofmeister (P5) und Professor Hesse (P7) rekonstruiert, die dieses Verhalten bestätigen. Anschließend werden die Facetten der Gegenposition in den Interviewpassagen mit Professor Stiller (P24) rekonstruiert, um hieraus Rückschlüsse auf die jeweiligen Geschlechterbilder ziehen zu können. In einem dritten Schritt werden dann verschiedene Standpunkte und Sichtweisen analysiert, die sich auf den Teilaspekt der These beziehen, dass Wissenschaft weiterhin ein Spiel zwischen Männern sei. Abschließend wird herausgearbeitet, wie das Wissenschaftssystem mit seinen Beschäftigungsbedingungen wahrgenommen und welcher Habitus als Schlüssel für eine wissenschaftliche Karriere im Hochschulsystem gesehen wird.

7.4.1 Homosoziale Kooptation findet statt

Professorin Hofmeister (P5), aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften und etwa 55 Jahre alt, sieht nach wie vor Tendenzen homosozialer Kooptation:

> „Absolut, absolut, ja. Deswegen meine ich da- [I: machen das die Frauen das auch?] Nein, deswegen ich gl- weiß es nicht, ob sie es machen, aber es ist etwas, das wir machen sollten. Ich kann jetzt nicht für andere sprechen, also, es gibt einige, die=die auch aus Gender-Zusammenhängen, Gender-Forschungszusammenhängen kenne und die jetzt auch auf Professuren sind, und von denen ich weiß, dass sie auch ein=ein geschärftes Augenmerk haben, einfach aus dieser- nicht nur aus eigener Erfahrung, sondern auch weil wir=weil wir die- uns mit der Forschung auseinandersetzen. Es geht ja irgendwie- es ist miteinander verzahnt, ja. Und in dem Bewusstsein, dass wir das selbst erfahren haben und das heute noch oft genug beobachten- es gibt auch diese Vokabel, die ich einmal gehört habe, professorabel zu sein. Ich dachte, das ist eine Vokabel aus dem neunzehnten Jahrhundert oder vor 1968, aber offenbar im 21. Jahrhundert kommt es immer noch vor, in Bezug auf Männer natürlich, ja? So und so ist professorabel. Das finde ich etwas schockierend und mich motiviert es dann, zumindest in meinen bescheidenen Möglichkeiten zu versuchen, nicht=nicht genauso zu agieren, aber vielleicht dem etwas entgegenzusetzen. Und das heißt nicht irgendwie [...] narzisstisch irgendwie zu sehen: ich möchte den Nachfolger oder den nach- den männlichen Nachwuchs so haben, dass das- quasi, der Professorenstand so bleibt, wie er immer war, sondern Pluralität ist sehr wichtig“ (P5, Z. 1421ff.).

An dieser Passage des Interviews mit Professorin Hofmeister zeigt sich, dass sie homosoziale Kooptation als insbesondere zwischen Männern existentes Phänomen bestätigt, jedoch dieses Verhalten nicht in dem Sinne kritisiert, dass sie es generell missbilligen würde. Vielmehr postuliert sie, dass „wir Frauen

[es auch] machen sollten". Im weiteren Verlauf der Aussage äußert sie dann aber, dass sie ein solches die Geschlechterrollen perpetuierendes Verhalten „schockierend" findet und diesbezügliche Beobachtungen als Anlass nimmt, das eigene Verhalten zu reflektieren. Hieran wird deutlich, wie zwiespältig sie in Hinblick auf die Bewertung dieses Verhaltens ist. Sie betont, es sei wichtig, nicht aus „narzisstisch[en]" Beweggründen „Nachfolger" auszuwählen, da es sonst zu einer Reproduktion des „Professorenstand[s]" komme und Pluralität verhindert werde. Durch die Formulierung „Professorenstand" markiert sie, dass sie ein Gegenüber zwischen den Professor*en* und einer anderen verhältnismäßig abgeschlossenen Gruppe – hierarchisch tiefer stehend – sieht, welche sie jedoch nicht konkret benennt, und dass die Gruppe der Professor*en* einen eigenen ‚Stand' in einer hierarchisch gegliederten Gesellschaft repräsentiere. Gleichzeitig verweist sie mit dieser Formulierung auf einen historisch gewachsenen Zustand, indem sie einen Begriff wählt, mit dem im Mittelalter und der frühen Neuzeit männliche Vertreter staatlicher oder politischer Körperschaften bezeichnet wurden. Sie selbst positioniert sich als jemand mit hohem Genderwissen, da sie anführt, sich in „Gender-Forschungszusammenhängen" auszukennen und sich mit anderen Professor_innen zu diesem Thema austausche. Sie alle hätten durch eigene Erfahrungen und Beobachtungen sowie durch die Auseinandersetzung mit dem Thema in der Forschung ein „geschärftes Augenmerk". Im Kontext der Frage, ob und welches Geschlechterwissen in der Professor_innenschaft vorhanden sei, kann Professorin Hofmeister als Person mit hohem Geschlechterwissen (Wetterer 2008) bezeichnet werden. Ihr Wissen und ihre Argumentation speisen sich folglich nicht nur aus Alltagsbeobachtungen, sondern auch aus Expert_innenwissen – und das reflektiert sie in dieser Aussage auch – „es ist miteinander verzahnt, ja". Durch dieses Geschlechterwissen sei ihr Bewusstsein geschärft und sie nimmt es als Anlass, ihre eigenen Verhaltensweisen zu überdenken. Dass diese Selbsteinschätzung zutrifft, lässt sich an ihrem Argumentationsverhalten rekonstruieren. Zunächst antwortet sie prompt, dass sie Frauen – und sie nimmt sich dabei nicht aus dieser Gruppe aus – empfehlen würde, sich ebenso zu verhalten. In einem zweiten Argumentationsschritt nimmt sie jedoch diese Aussage zurück, indem sie das Gegenteil fordert. Damit kann geschlussfolgert werden, dass wenn eine Person über ein hohes Maß an „professionalisiertem Geschlechterwissen" (Wetterer 2008) verfügt, dies dazu führen kann, dass die Bauchreaktion reflektiert und ein alternatives Verhalten erwogen wird.

Anders und weniger missbilligend in Bezug auf homosoziale Kooptation äußert sich Professor Hesse (P7). Er bestätigt ebenfalls, dass es homosoziale Kooptation nach wie vor gibt, schätzt dies aber ganz anders ein:

„Also, man braucht ja Kategorien und je vertrauter das eigene Feld ist oder je vertrauter die Personen auch sind, die es darstellen, desto besser kann man natürlich auch einschätzen, wen man einstellt. Und je weiter weg von eigenen Netzwerken, desto schwieriger ist natürlich auch abzuschätzen, ob die Person wirklich auch fachlich gut ist, ob sie, und das ist natürlich

auch nicht ganz unwichtig, ob sie jemand ist, mit dem man kooperieren kann. Das ist=ist einfach- ist ja wie in jeder menschlichen- Situation. Deswegen gibt's ja auch so was wie mündliche Bewerbungsgespräche. Man muss sich ein Bild machen. Und je mehr Information man halt vorab hat, desto leichter ist es, eine Person einschätzen zu können. Und deswegen ist das natürlich- ja, es ist eine relativ banale Aussage, weil sie ja im Prinzip nur aussagt, wie Menschen funktionieren, also, ja“ (P7, Z. 618ff.).

Professor Hesse normalisiert hier homosoziale Kooptation, indem er diese als „menschliche“ Verhaltensweise einschätzt, als etwas „wie Menschen funktionieren“. Zu diesem Verhalten gäbe es keine möglichen Alternativen, da „man“ entsprechende „Kategorien“ und „Netzwerke“ bräuchte, um die „Fachlichkeit“ anderer Personen „abschätzen“ zu können. In dieser Formulierung steckt einerseits der Verweis auf die Relevanz von Netzwerken und zum anderen ist impliziert, dass es um die Einschätzung des Sachverstands der jeweiligen Person gehe. Netzwerke und damit Referenzen seien wichtig, um diese Fachkompetenz nachprüfen zu können. Diese gesammelten Informationen würden dann dem Zweck dienen, leichter ein Urteil im Hinblick auf mögliche Kooperationsmöglichkeiten treffen zu können. Damit verweist Professor Hesse darauf, dass es bei Berufungsprozessen nicht nur um eine Ermittlung des Potenzials von Nachwuchswissenschaftler_innen im Hinblick auf ihre fachliche Leistung geht, sondern dass es auch darum geht abzuschätzen, ob und inwiefern eine Person hier anderen, nicht explizit artikulierten Passungskriterien, entspricht.

In Hinblick auf die Geschlechterbilder lässt sich feststellen, dass einige der Interviewpartner_innen, welche die Existenz homosozialer Kooptation bestätigen, Frauen als benachteiligt im Kontext von Seilschaften innerhalb des Wissenschaftssystems betrachten. Damit wäre für sie eine Wissenschaftskarriere tatsächlich riskanter. Diese Gruppe plädiert für Gleichstellung und dafür, die strukturellen Gegebenheiten des Wissenschaftssystems zu verändern, um Chancengleichheit für alle Geschlechter zu ermöglichen und Pluralität zu schaffen. Eine andere Gruppe bestätigt zwar ebenfalls, dass solches Verhalten praktiziert werde, versucht es jedoch damit zu plausibilisieren und zu bagatellisieren, dass dieses Verhalten schließlich nötig, natürlich und menschlich sei. Von diesen Interviewpartner_innen werden damit strukturelle Veränderungen – auf die auch Gleichstellungspolitik abzielt – nicht als Lösungsweg in Betracht gezogen. Frauen, so die Lesart, würden ja nicht explizit ausgeschlossen. Dass sie unterrepräsentiert blieben, sei eben die Konsequenz dieses Systems.

7.4.2 Homosoziale Kooptation existiert nicht

Neben den interviewten Professor_innen, die homosoziale Kooptation bestätigen, gibt es eine zweite Gruppe, die sich gegenteilig äußert. Zu dieser Gruppe zählt auch Professor Stiller (P24) aus der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Er äußert auf die Frage der Interviewerin zur homosozialen Kooptation Folgendes:

„Hm - also als Beschreibung der faktischen Situation würde ich sagen, das ist falsch. Das ist zwar so, dass momentan das Ganze - dass die Top Positionen in der Wissenschaft größtenteils noch durch Männer besetzt sind, aber das liegt meiner Meinung nach eher daran, dass die naturgegeben einfach älter sind und das ganze Problem erst angegangen wurde vor relativ kurzer Zeit, so dass, wie Sie am Anfang gesagt hatten, dass das Zeit braucht, bis diese Top-Positionen dann wieder neu besetzt werden. Also sozusagen die biologische Lösung. Das mit den Netzwerken und die Besetzung der Stellen mit Leuten, die im Prinzip genauso ticken wie man selber, das - den Eindruck habe ich nicht. Als Student und Doktorand hatte ich auch gedacht, dass das wahrscheinlich so läuft, dann habe ich in der Zeit so als Doktorand ungefähr angefangen, in Berufungskommissionen mitzuarbeiten. Das sind ja genau die Gremien, in denen das entschieden wird, und das läuft nach meiner Erfahrung überhaupt nicht so. Nein. Sondern da wird nach relativ klaren externen Kriterien entschieden, wer eingeladen wird und wer nicht. Und das Geschlecht spielt da keine Rolle. Wie die Leute ticken, spielt da auch keine Rolle, sondern da spielt schlicht und einfach eine Rolle, was haben die publiziert“ (P24, Z. 389ff.).

Professor Stiller negiert in dieser Aussage die erste These des Zitats, dass Wissenschaft weiterhin ein Spiel zwischen Männern sei, räumt dabei aber ein, dass größtenteils die Top-Positionen noch von Männern besetzt seien, was er im folgenden Satz problematisiert. Diese Ist-Situation führt er jedoch darauf zurück, dass die meisten Professuren gegenwärtig besetzt und aktuell und in den kommenden Jahren keine Stellen vakant seien. Daneben widerspricht er der Aussage, dass aus den eigenen Netzwerken ausgewählt werden würde. Seiner Einschätzung nach seien lediglich „externe Kriterien“ und die Liste der Publikationen für die Auswahl der Bewerber_innen entscheidend. Damit wird deutlich, dass Professor Stiller davon ausgeht, dass vorrangig die Publikationsleistung über den Erfolg oder Misserfolg entscheidet. Weder das Geschlecht noch die Art und Weise, „wie die Leute ticken“, seien hier relevant. An späterer Stelle im Interview führt er allerdings noch weiter aus, dass Publikationen zwar wichtiger seien als Netzwerke, jedoch Netzwerke auch die Chance auf erfolgreiche Publikationen erhöhen könnten und die Faktoren daher zusammenhängen würden (P24, Z. 536f.).

Auch Professorin Reiners (P13) negiert die Existenz homosozialer Kooptation, argumentiert jedoch in anderer Art und Weise, wie an folgendem Interviewausschnitt deutlich wird:

P: „Wenn das so wäre, würde ich jetzt nicht hier sitzen.

I: <<Lacht>> Okay! Lustige Antwort. <<Lacht>> Ja? Stimmen sie dem -

P: Da kann ich - da kann ich jetzt so nicht zustimmen. Also es gibt natürlich immer so eine menschliche Tendenz, aber dass das nicht so ist, dann - dann wäre ich jetzt nicht hier. Ja.

I: Also ein Beweis, dass - dass das [ja] nicht stimmt.

P: Ja“ (P13, Z. 402ff.).

In diesem kurzen Dialog negiert Professorin Reiners, dass homosoziale Kooptation im Wissenschaftssystem existiere und begründet dies damit, dass sie ja schließlich der Beweis dafür sei, dass eine Präferenz männlicher Kandidaten nicht existiert. Ihre Aussage mildert sie kurzzeitig etwas ab, nachdem die Interviewerin sich überrascht zeigt bei der Antwort, indem sie sagt „es gibt natürlich immer so eine menschliche Tendenz“. Jedoch setzt sie sofort ein „aber“ nach und führt sich erneut selbst als Beweis an. Damit wird deutlich, dass Professorin Reiners Faktoren für die Unterrepräsentanz von Frauen eher auf individueller Ebene ausmacht, als sie auf die strukturelle Benachteiligung von Frauen zurückzuführen. Diese Lesart bestätigt sich bei der Gesamtbetrachtung des Interviews. Immer wieder hebt sie hervor, dass sie eine Gegnerin von Frauenförderung, aber eine Befürworterin von Chancengleichheit sei. Auffällig im Interview mit Professorin Reiners ist, dass sie wiederholt von „Männlein und Weiblein“ (ebd.: Z. 467, Z. 751, Z. 991 und Z. 1022) spricht, wenn sie über Wissenschaftler_innen redet. Hierdurch verweist sie auf eine unverrückbar erscheinende Zweigeschlechtlichkeit. Aus ihrer Sicht müsse es auch erst nachgewiesene Ursachen, wie den strukturellen Ausschluss von Frauen geben, bevor man hier eingreifen dürfe. Durch die „Bevorzugung“ (P13, Z. 39) einer Gruppe (Frauenförderung z.B.) würde man dieser nicht helfen. Sie bestätigt das von der Interviewerin gegebene Stichwort der „positive[n] Diskriminierung“ (ebd.: Z. 47f.).

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass sich diejenigen der interviewten Professor_innen, die homosoziale Kooptation negieren, wenig überraschend als nicht systemkritisch positionieren. Sie sehen die Ursachen für den Drop-out von Frauen in der wissenschaftlichen Laufbahn nicht auf der strukturellen Ebene im Kontext von hilfreichen Seilschaften. Das Geschlechterbild, das sich hier konstruieren lässt, wird weniger polar konstruiert. Vielmehr wird Geschlecht als irrelevant im Kontext von Aufstiegsbestrebungen in der Hochschule betrachtet, da das dortige System als geschlechtsneutral gesehen wird. Es zähle, so die Überzeugung, einzig und allein die vermeintliche Leistung.

Im Kontext des Interviews wurde auch die provokante These von den Interviewerinnen aufgestellt, dass das Wissenschaftssystem auch im 21. Jahrhundert ein Spiel zwischen Männern sei. Die Professor_innen wurden um ihre Meinung zu diesem Statement gebeten. Im Ergebnis lassen sich keine klaren Positionierungen rekonstruieren. Einige der Interviewpartner_innen äußerten, dass dies keine Frage sei, sondern dass man da nur einen Blick auf die statistischen Daten werfen müsse und diese Aussage lediglich eine Beschreibung der faktischen Ist-Situation sei. Anders positioniert sich dagegen beispielsweise Professorin Schüttler (P21) aus der Fächergruppe MINT:

> „Würde ich komplett unterstützen und wir hatten ja gerade schon mal darüber geredet, dass selbst im Berufsfeld, beispielsweise in meinem Feld bei Konferenzen die Männer zusammenglucken und die Frauen zusammenglucken. Die Netzwerke sind dementsprechend. Die

Männernetzwerke haben dementsprechend wenig Frauen, muss man ganz klar sagen. Man - man setzt sich ja noch nicht mal gut durchmischt an einen Tisch bei einer Konferenz“ (P21, Z. 104ff.).

Professorin Schüttler äußert hier, dass sie die These aufgrund von Beobachtungen bestätigen könne. Sie würde wahrnehmen, dass „die Männer zusammenglucken“ und ergänzt, dass dies auch für die Frauen gelte. Durch die Formulierung „zusammenglucken“ unterstreicht sie ihre Ansicht, dass sich beide Gruppen gegeneinander abkapseln würden und eher geschlechtersepariert als gemeinsam zusammenarbeiten, insbesondere bei „Konferenzen“. Nicht einmal dort sei „man“ gut „durchmischt“. Durch die Formulierung „man“ nimmt sie sich selbst nicht aus der ‚nicht durchmischten Gruppe‘ heraus und es wird auch deutlich, dass sie davon ausgeht, dass der Impuls für die „Durchmischung“ eigentlich von der Gruppe selbst kommen könnte. Dies passiere jedoch von selbst in ihrem „Feld“ nicht. Die Ursachen dafür, dass kaum Frauen auf der Führungsebene zu finden sind, führt Professorin Schüttler im weiteren Verlauf des Interviews auf homosoziale Kooptation zurück. Männer würden eher Männer „verstehen“ und sich daher auch eher Männer dazu „holen“ (P21, Z. 78). Deswegen sei es wichtig, zunächst mal eine „Frauenlobby“ (P21, Z. 90) zu schaffen, „die sicherstellt, dass auch eine neue Position wieder mit einer Frau besetzt wird“ (P21, Z. 90f.). Daraus kann gefolgert werden, dass Professorin Schüttler davon ausgeht, dass Frauen tendenziell andere Frauen befördern würden. Sie erzählt von „harten“ (P21, Z. 390) Erlebnissen während der Zeit, in der sie sich auf Professuren beworben habe. Immer sei da den Männern der Vorzug gegeben worden und sie habe den Eindruck gehabt, dass bereits im Vorfeld klar gewesen sei, wer die Professur bekommen sollte. „Ich war die Quotenfrau, die eingeladen wurde, die es auch dann grundsätzlich nicht auf die Liste gemacht hat, weil dann war es ja viel zu gefährlich, ne? [Okay] Frau auf der Liste, in dem Moment wird sie gefährlich“ (P21, Z. 443f.). Mit dieser Aussage weist sie darauf hin, dass auch gut gemeinte gleichstellungspolitische Instrumente ‚nach hinten losgehen‘ bzw. missbraucht oder unterlaufen werden können.

Graduell anders äußert sich Professor Blick (P27) aus der Fächergruppe MINT:

P: „Beim ersten kann ich das nicht bestätigen, was meine eigene Berufswahl angeht. An sich würde ich sagen, ja, ist so. Wenn ich in andere Bereiche hineinblicke, nehme ich das ähnlich wahr.

I: Dass es immer noch ein männerdominiertes Feld ist?

P: Ja. Obwohl wir jetzt auch in [nennt die Stadt] natürlich auch, was die Hochschulleitung an- angeht, auch mittlerweile sehr in dem Bereich gut aufgestellt sind [...]“ (P27, Z. 343ff.).

Professor Blick findet nicht, dass die Wissenschaft ein Spiel unter Männern sei, denn in seiner Hochschule seien die Frauen in der Hochschulleitung „mittlerweile“ gut aufgestellt. Durch diese Äußerung wird erstens sichtbar, dass er eine Veränderung in der Aufstellung der Spieler_innen sieht – um in dieser Metaphorik zu bleiben – in dem Sinne, dass in seinem Feld nun sogar zu einem höheren Anteil Frauen auf der Leitungsebene vertreten seien. Zweitens wird klar, dass Professor Blick das Spiel auf der Ebene der Rektor_innen und Prorektor_innen verortet, wodurch diese von ihm als sehr handlungsmächtig eingestuft werden. Im weiteren Verlauf des Interviews nimmt auch er Bezug auf Netzwerke und Seilschaften. Bei Netzwerken ginge es darum, dass man die Leute kenne und möchte, dass die eigenen Ideen fortgeführt werden würden, wahrscheinlich aus „Eitelkeit“ heraus (P27, Z. 367f.). Es sei verständlich, dass man die Leute aussuchen würde, welche in die „community“ (ebd.: Z. 375) passen würden. Im Kontext von Berufungskommissionen würden Frauen versuchen, einem bestimmten, vermeintlich gewünschtem, „Bild“ (ebd.: Z. 431) zu entsprechen, was dann jedoch dazu führen würde, dass sie sich „ANDERS […] benehmen, durchs Auftreten, durch Kleidung und ähnliche Sachen. Das - das ist bei Männern nicht so, die offensichtlich mit einem anderen Selbstbewusstsein oder mit einem anderen Habitus da hineingehen“ (ebd.: Z. 437). Auf Nachfrage der Interviewerin präzisiert er, was er mit „ANDERS“ meint:

> „Unweiblich oder besonders weiblich, eins von beidem. Weil man vorher schon attribuiert, wenn ich zu weiblich werde, komme ich nicht an. Oder attribuiert, wenn ich besonders weiblich wirke, dann habe ich bei irgendwelchen Kommissionsmitgliedern möglicherweise eine Chance. Dass - dass das strategisch überlegt wird. [Das ist eine Unterstellung. Das sieht man manchen - ich sehe es manchmal Personen an“ (P27, Z. 458ff.).

An diesem Statement wird deutlich, dass Professor Blick Frauen unterstellt, absichtlich und aus strategischen Gründen ihr Verhalten und Auftreten anzupassen an das vermeintlich von einzelnen Kommissionsmitgliedern präferierte Bild. Damit wirft Professor Blick ihnen vor, nicht authentisch zu sein und damit weniger glaubwürdig im Erscheinungsbild. Er reflektiert seine Aussage, indem er einfügt, dass es eine Unterstellung sei, die aber seinen Beobachtungen entspreche.

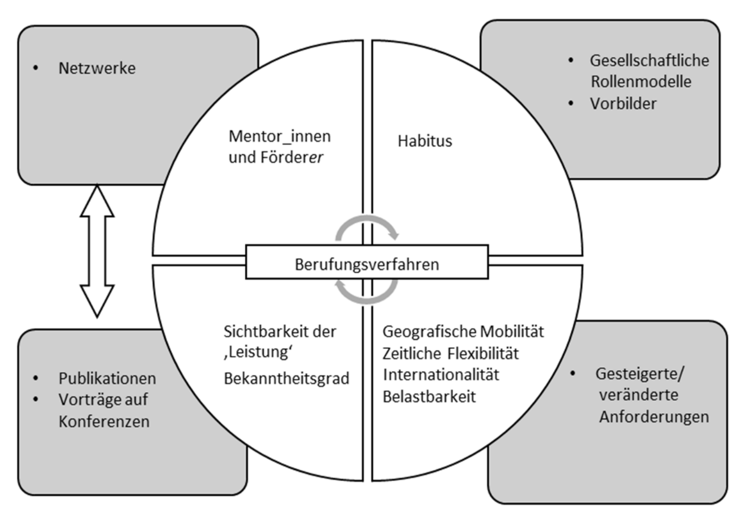
Diese zwei vorgestellten Interviews zeigen nur einen kleinen Teil der Facetten dessen, wie das Spiel in der Wissenschaft von den interviewten Professor_innen wahrgenommen wird. Im Kontext des nächsten Abschnitts zu den Bedingungen des Wissenschaftssystems werden weitere Beobachtungen und Blickwinkel rekonstruiert.

Das Geschlechterbild, das Professorin Schüttler zeichnet, gestaltet sich folglich so, dass die Geschlechter als eher ähnlich im Verhalten betrachtet werden, denn beide Seiten würden sich in gleicher Weise gegeneinander abgrenzen. Dabei seien Männer jedoch bereits im System etabliert und hätten eine größere Lobby, was zu einer Unterrepräsentanz von Frauen führe. Dies sei nur veränderbar, wenn durch harte Maßnahmen mehr Frauen ins System gebracht

würden, da die Geschlechter von sich aus keine „Durchmischung" in Gang setzen würden. Dass Frauen sich in ihren Verhaltensweisen anpassen und dadurch stärker als professorabel wahrgenommen werden, hält Professor Blick für keine erfolgreiche Strategie im Kontext einer Lösungsstrategie zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem. Er geht außerdem davon aus, dass bereits genug Frauen im Spiel seien. Das werde sichtbar bei Betrachtung der einflussreichen Leitungsebene, wo Frauen in seinem Fach sogar die Mehrzahl stellten.

Bereits in den letzten Unterkapiteln sind die Bedingungen und die Kultur im Wissenschaftssystem thematisiert worden. In diesem Abschnitt geht es vertieft darum, welche Aspekte *wie* im Kontext von Wissenschaftskultur und Beschäftigungsbedingungen von den Professor_innen angeführt werden. Führt man alle thematisierten Aspekte zusammen, so lässt sich folgendes Bild *(Abbildung 7-2)* skizzieren:

Abbildung 7-2: **Gelingensbedingungen für eine wissenschaftliche Karriere aus Sicht der interviewten Professor_innen**



Quelle: Eigene Darstellung.

Die in dieser Grafik *(Abbildung 7-2)* zusammengeführten Aspekte, die je nach Interviewpartner_in unterschiedlich in ihrem Gewicht eingeschätzt werden, sind Gegenstand des folgenden Abschnitts.

Die interviewten Professor_innen nehmen an verschiedenen Punkten im Interview Bezug auf die Mechanismen des Wissenschaftssystems. Dabei wird sowohl Netzwerken als auch Mentor_innen und männlichen Förderern eine

besondere Bedeutung beigemessen, insbesondere unter dem Stichwort Frauenförderung in der Postdoc-Phase. Weshalb und inwiefern Netzwerke eine Rolle spielen, kann anhand der Argumentation von Professorin Meier (P20) rekonstruiert werden. Frau Meier äußert Folgendes:

> „Es gibt ja sehr unterschiedliche Arten von Netzwerken, das haben sie gerade schon angesprochen. Erst mal eine ganz wichtige Sache, und das hat für mein - für mich überhaupt nichts mit Geschlecht zu tun, ist fachliche Vernetzung, ja? Und ohne eine gescheite fachliche Vernetzung erschwert man seine Chancen ganz gewaltig. Ja, man muss bekannt sein in seiner Zunft, wenn man was werden will, ja? Dann muss man denen bekannt sein, die an Entscheidungsstellen sitzen. Man muss sich nicht nur namentlich und gesichtsmäßig bekannt machen, sondern dadurch, was man wissenschaftlich produziert. Und in unserem deutschen Wissenschaftssystem ist es natürlich nach wie vor so, dass man auch so was wie einen Mentor oder eine Mentorin braucht, die für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch mal die Hand ins Feuer legen, ja? […]" (P20, Z. 260ff.).

> „Ich sehe das nicht ausschließlich negativ. Ich denke schon, dass das ein relativ altmodisches System ist. Ich denke aber, dass es dennoch auch was für sich hat, wenn man sich wechselseitig darauf verlassen kann, dass es so was wie Loyalitäten gibt. Und dass man über jemand mit Erfahrung und einem fu- gut funktionierenden Netzwerk auch wieder Türen geöffnet bekommt, seinerseits den Weg in bestimmte Vernetzungszusammenhänge zu finden. Ich würde das nicht irgendwie ehrenrührig finden, sondern ich glaube, dass - so funktioniert das ganz häufig auch, ja?" (P20, Z. 292ff.).

In diesen Interviewpassagen thematisiert Professorin Meier drei miteinander verknüpfte Aspekte: Erstens erachtet sie eine fachliche Vernetzung als relevant, da sich hierdurch die Chancen auf eine erfolgreiche Karriere bedeutend erhöhen könnten. Inwiefern dadurch die Chancen verbessert werden, erläutert sie nachfolgend. Es sei ein Muss, bekannt zu sein „in seiner Zunft". Durch diese Wortwahl wird sichtbar, wie sie die wissenschaftliche Community betrachtet, nämlich als traditionellen Zusammenschluss von Personen, die Wissenschaft als Handwerk betreiben und deren Verbindung der gegenseitigen Unterstützung sowie der Wahrung gemeinsamer Interessen dient. Zweitens sei es nicht nur wichtig, „namentlich und gesichtsmäßig" bekannt zu sein, sondern auch, dass „man wissenschaftlich produziert". Damit verweist sie auf die Relevanz von Publikationen und sie setzt Wissenschaft mit einem Ort gleich, an dem Güter produziert werden. Drittens thematisiert sie, dass es im Wissenschaftssystem „einen Mentor oder eine Mentorin" erfordere, was sie selbst als „altmodisch" bezeichnet. Dabei attribuiert sie Mentor_innen als erfahrene, loyale, gut vernetzte Personen, die auch mal für die Nachwuchswissenschaftler_innen bürgen („Hand ins Feuer legen"). Auf welchen Kontext sie die Redensart münzt, bleibt an dieser Stelle unklar. Das „altmodische System" sei jedoch nicht „ehrenrührig" und aus ihrer Sicht nicht durchweg negativ. Durch diese Formulierung konstruiert sie die wissenschaftliche Community als Zusammenschluss ehrbarer Personen und entkräftet den von ihr in den Raum gestellten Vorwurf, dass das Wissenschaftssystem auf Seilschaften aufbaue. Aus ihrer Sicht hätte es „auch was für sich", wenn wechselseitige, vertrauensvolle

Solidarität bestehe. Was Seilschaften vom Vorwurf freisprechen würde, sei der Mehrgewinn, den Nachwuchswissenschaftler_innen hieraus ziehen könnten, dass Türen geöffnet würden zu Netzwerken, wodurch wiederum Türen zu weiteren Netzwerken erschließbar wären. Durch den metaphorischen Begriff „Tür" impliziert Professorin Meier, dass Netzwerke verschlossene Räume seien und Mentor_innen über die Schlüssel zu diesen sonst unzugänglichen Orten verfügen, unabhängig vom Geschlecht.

Weitere Aspekte im Kontext von Netzwerken, Mentor_innen und Vorbildern werden unter Hinzuziehung weiterer Interviewpassagen in Kapitel 7.5 dargestellt.

Wie bereits aus dem Interviewausschnitt mit Professorin Meier herausgearbeitet werden konnte, ist ein zentraler Aspekt in Verbindung mit einer akademischen Karriere das produzier- und quantifizierbare Gut der Wissenschaft: Publikationen. Damit gilt der wissenschaftliche Ertrag als sichtbar und damit auch als nachprüfbar im Kontext von Berufungsverfahren und Gehaltsverhandlungen. Um gesehen zu werden, benötigen Bewerber_innen referierte Publikationen in anerkannten Fachzeitschriften mit Reputation. Die Interviewpartner_innen dieser Studie thematisieren dabei verschiedene Gesichtspunkte, die im Folgenden rekonstruiert werden.

Professor Sage (P28) aus der Fächergruppe MINT äußert sich in diesem thematischen Zusammenhang folgendermaßen:

> „Also für mich sind 30 Publikationen 30 Publikationen in - in anerkannten Journals des - der Fachdisziplin. Ich sage ihnen, wo der Unterschied ist. Warum ich das so ausdrücke. Wenn - wenn wir [nennt seine Fachdisziplin], sage ich mal, publizieren, ist unser Impactfaktor zwischen 2 und 4. ich meine, bei den - in den Zeitschriften. [Ja] in den richtig - in den vernünftigen Zeitschriften. Damit kommt ein Chemiker nicht klar. Ja, der ist einfach - das ist viel zu wenig. Ein Mediziner auch nicht, ja? [Mhm] Sie brauchen da Impact-Faktoren von 8 oder noch höher, ja, um - um ich sage mal auf einem für die Community adäquaten Niveau publizieren zu können. Das ist eine andere Kultur. Ja? [...] Das heißt, man kann jetzt nicht - sie können jetzt nicht über einen Kamm scheren" (P28, Z. 970ff.).

In dieser Passage des Interviews bezieht sich Professor Sage auf den so genannten Impact-Faktor[158] im Zusammenhang mit Fachkultur und im Kontext von Aufstiegsbestrebungen im Wissenschaftssystem. Der Impact-Faktor wird mittlerweile auch von einigen Zeitschriften und angesehenen Wissenschaftler_innen, darunter Nobelpreisträger_innen, sehr kritisch betrachtet (Herb/Beuke 2013: 22). Die DFG steht dem Thema zum Teil ebenfalls sehr kritisch gegenüber und empfiehlt ihren Gutachter_innen, Förderentscheidungen nicht auf Grundlage von quantitativen Indikatoren zu treffen (DFG 2013: 34). Professor Sage sieht diesen Impact-Faktor jedoch als wichtiges Instrument an, um

158 „Der Impact Faktor gibt an, wie oft Artikel einer Zeitschrift zitiert werden, und wird deshalb auch als Journal Impact Faktor (JIF) bezeichnet. Der JIF stellt damit ein Maß für die Qualität einer Zeitschrift (nicht eines Artikels!) dar" (https://www.uni-muenster.de/ZBMed/aktuelles/wiki/impact-faktor).

die Publikationsleistung bewerten zu können. Er betont weiter, dass es absolut wichtig sei, den Impact-Faktor im Kontext der Fachkultur zu sehen und zu messen, da beispielsweise Chemiker_innen einen höheren Impact-Faktor bräuchten als Personen seiner Fachdisziplin. Für Professor Sage zählt also im Kontext von Publikationen zum einen sowohl die Quantität der Publikationen als auch die Qualität, indem er betont, dass es darauf ankomme, in „in den richtigen - in den vernünftigen Zeitschriften" zu publizieren. Was er dabei als einschlägige Zeitschriften einstuft, bleibt unklar. Auch Professor Kreisen (P39) aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften erachtet Publikationen als wichtiges Kriterium bei der Bewertung der Kandidat_innen in Berufungsverfahren, jedoch lehnt er eine Quantifizierung, wie sie in den Naturwissenschaften an der Tagesordnung ist, ab. Er formuliert:

> „Wogegen wir uns ganz stark sträuben, sind Quantifizierung und so Punktesysteme. Das machen Naturwissenschaftler ganz häufig. Da geht es um Zitationsindex, da geht es um das Ranking [ja] von Zeitschriften und so. Das gibt es hier eigentlich nicht" (P39, Z. 151ff.).

Damit betont auch Professor Kreisen, dass es hier einen fachspezifischen Zusammenhang zu berücksichtigen gibt und je nach Fach andere Kriterien herangezogen würden, um Publikationen zu bewerten. Im weiteren Verlauf des Interviews thematisiert er folgenden Aspekt, indem er ein Beispiel anführt:

> „Also hier gibt es eine Habilitandin im [nennt die Fakultät], die ist auch - hat kleine Kinder und da hat sich die Habilitation stark verzögert. Sie ist immer noch nicht fertig. Sie ist jetzt inzwischen Ende 30. Es wird jetzt immer gesagt, das wissen Sie ja natürlich auch, dass man diese Erziehungszeiten berücksichtigen muss bei der Berufsbiografie. Das heißt, das Lebensalter ist dann nicht identisch sozusagen mit der Zeit der wissenschaftlichen Produktivität. Das ist auch klar. Bloß rein tatsächlich ist die irgendwann 40. Und dann muss man ja sagen, wenn die dann irgendwann Professorin WERDEN WÜRDE, ist das fast immer verbunden mit einem Umzug" (P39, Z. 290ff.).

Professor Kreisen thematisiert hier, dass Elternschaft und Publikationsliste im Zusammenhang betrachtet werden müssen bei der Bewertung der „wissenschaftlichen Produktivität". Auch er macht deutlich, dass es bei Wissenschaft um die Produktion von wissenschaftlichen Gütern gehe. Elternschaft würde dabei jedoch nicht nur eine Qualifikationsarbeit „verzöger[n]", sondern Folgeprobleme nach sich ziehen, da dann bei Abschluss der Habilitation ein Lebensalter der Mutter und der Kinder erreicht sei, bei dem ein „Umzug" vermeintlich nicht mehr so leicht zu bewerkstelligen wäre. Durch die Formulierung „verzögert" wird deutlich, dass er Elternschaft nicht als Teil einer normalen Berufsbiografie in der Wissenschaft ansieht, sondern vielmehr – und er expliziert dies nur für Frauen – einen großen Nachteil hierin erkennt. Zwar „wisse" man, dass Erziehungszeiten berücksichtigt würden, jedoch impliziert er, dass dies nicht das Problem der Verzögerung der Karriere löse. Auch den Betroffenen sei das volle Ausmaß der Konsequenzen nicht bewusst. Daneben wird an dieser Positionierung von Professor Kreisen deutlich, dass Mütter aus seiner Sicht größere Anstrengungen unternehmen müssten, um erfolgreich zu sein. Dabei schätzt er

es als unwahrscheinlich ein, dass sie einen Ruf auf eine Professur erhalten, indem er den Konjunktiv verwendet: „wenn die dann irgendwann Professorin WERDEN WÜRDE".

Ein weiterer relevanter Aspekt, der von den Interviewpartner_innen im Kontext von Wissenschaftskarriere thematisiert wird, ist der, dass Kandidat_innen für eine Professur einen gewissen akademischen Habitus mitbringen sollten. Damit können die Ergebnisse anderer Studien, die in Kapitel 6.2 referiert wurden, gestützt werden, wonach der Erfolg im Wissenschaftssystem von der spezifischen Passfähigkeit des *Habitus* einer jeweiligen Person abhängt (Hänzi/Matthies 2014: 247). Welche persönlichen Attribute, Eigenschaften und Verhaltensweisen hier als besonders passend von den interviewten Professor_innen eingeschätzt werden, ist Gegenstand der folgenden Analyse.

Professorin Schüttler (P21) aus der Fächergruppe MINT hebt das äußere Erscheinungsbild und bestimmte Wesensaspekte einer Person im Hinblick auf ihre Erfolgschancen im Wissenschaftsbetrieb hervor:

> „Was mir jetzt spontan einfällt, ist, was mit Sicherheit für eine Karriere nützlich ist, wie - wie bei allem anderen im Leben auch, ist Charme und Aussehen [Mhm] – glaube ich, ja? Ich habe - ich habe vor kurzem eine Kollegin von mir besucht, sie ist jetzt in - nein, ist eine Freundin. Eine Freundin noch aus A-Stadt-Zeiten, die ist jetzt in B-Stadt, hat da auch eine - eine hohe Karriereposition in einer […] Entwicklungsorganisation, und im Gegensatz zu mir, die ist der Flirt überhaupt, ja? Also das ist da - die ist immer charmant und freundlich. Und da haben wir uns so drüber unterhalten, sie hat von ihrem ehemaligen Chef erzählt, wo sie Associate Professor war und er war Full Professor. Und dann hat sie mir gesagt, wenn sie was durchsetzen wollte, hat sie ihm immer das Gefühl gegeben, die Idee käme von ihm. Und ich habe gesagt, boah, du bist aber ein - ein Fuchs, ja? Da hat sie mit - voll mit Charme gemacht. Würde ich nie schaffen, weil ich besitze keinen Charme, ja? Aber ich glaube, mit - mit - mit Charme - ich glaube, Leute mit Charme, die kommen sowieso immer - immer weiter. Ich persönlich glaube auch, Aussehen spielt eine große Rolle" (P21, Z. 957ff.).

Auf Nachfrage der Interviewerin, welches Aussehen sie genau meine, präzisiert Professorin Schüttler: „Gepflegt und gesund. Und im Zweifelsfall natürlich auch jung. Ja, das ist natürlich auch eine Crux, ja" (P21, Z. 991f.).

An dieser Interviewpassage lässt sich rekonstruieren, dass Professorin Schüttler „Aussehen" und „Charme" als Faktoren einstuft, die für Wissenschaftler_innen vorteilhaft seien, wenn sie eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Es handelt sich dabei um Attribute, die eine Person auszeichnen, die über eine hohe Ausstrahlung verfügt und anziehend und attraktiv ist. Professorin Schüttler geht also davon aus, dass Leistung und erlernbare Kompetenzen, z.B. im Auftreten, allein nicht ausreichen, um im Wissenschaftsbetrieb erfolgreich zu sein. Vielmehr gilt es, ein charmantes Auftreten mit einer Art strategischer Gewitztheit kombinieren zu können. Dieser Charme ist aus ihrer Sicht nicht erlernbar, sondern den „besitz[e]" man, unabhängig vom Geschlecht – oder eben nicht. Anhand der Argumentation von Professorin Schüttler, wobei

sie das Verhalten ihrer Freundin, die den „Mann“ bewusst Hepeating[159] betreibe lasse, goutiert, lässt sich rekonstruieren, dass sie geschlechterstereotype Muster und Verhaltensweisen nicht erkennt, die im Kontext von doing gender dazu führen, dass die bestehenden Geschlechterhierarchien fortbestehen. Sie bewertet das Verhalten ihrer „Freundin“ nicht nur als clever, sondern erkennt es auch als einen strategisch klugen Schachzug an, um wissenschaftlich erfolgreich zu sein. Diese Art von Karrierestrategie wird auch in einigen Karriereratgebern für Frauen verbreitet[160]. Für Frauen, so der Tenor, sei es – anders als für Männer – wichtig, spezielle rhetorische Strategien anzuwenden, um erfolgreich zu sein. Damit werden Frauen in diesen Ratgebern nicht nur als polar zu Männern markiert, sondern ihr Verhalten auch als defizitär betrachtet. Hiergegen gäbe es jedoch Tricks, um es anzupassen. Der damit verbundene Verweis auf die Eigenverantwortung ist, wie Bock et al. (2007) explizieren, besonders kritisch zu sehen, da hierdurch der „Schleier der symbolischen Verhältnisse“ noch dichter gewebt werde (Bock et al. 2007: 114).

Welches Geschlechterbild lässt sich aus den Ausführungen von Professorin Schüttler rekonstruieren? An Professorin Schüttlers Argumentation wird deutlich, dass sie davon ausgeht, dass Personen unabhängig von ihrem Geschlecht von Geburt an mit einem bestimmten Kapital ausgestattet seien, konkret sei dies eine physische Attraktivität gepaart mit einem gewinnenden – charmanten – Auftreten. Beides habe man oder habe man nicht. Dabei geht sie davon aus, dass Frauen und Männer Gegner_innen im „Kampf“ um hohe wissenschaftliche Positionen seien und nicht partnerschaftlich kooperieren.

Stärker auf erlernbare Faktoren bezieht sich Professorin Bergmann (P22):

> „Ja, so einen bestimmten - genau, man muss - man muss sich auch verkaufen, das gehört dazu. Jemand, der ein toller Wissenschaftler, Forscher ist, sich aber nicht verkaufen kann, auch das braucht man, um Professor zu werden“ (P22, Z. 855ff.).

Auch sie sagt, dass es wichtig sei, ein gewisses Auftreten mitzubringen, wenn man eine Professur anstrebe, da es in der Regel nicht ausreiche, nur gute Texte zu schreiben. Dabei sei es wichtig, dass man sich gut „verkaufen“ könne, was eine erlernbare Fähigkeit sei (P22, Z. 875f.). Damit hält auch Professorin Bergmann ein gewisses Auftreten für wichtig. Anders als Professorin Schüttler geht sie aber davon aus, dass dieses Auftreten durch Erfahrungen im Kontext von Gremienarbeit (ebd.: Z. 875f.) erlernbar und transformierbar sei. Hier verweist sie indirekt auf die Relevanz von Vorbildern und Mentor_innen.

159 ‚Hepeating‘ ist ein Terminus, ein Neologismus, der einen sexistischen Mechanismus bezeichnet, bei dem eingebrachte Erkenntnisse von einer Frau ignoriert werden, ein Mann diese aber kurz darauf in gleicher oder ähnlicher Weise wiederholt und dafür die Anerkennung und Zustimmung erhält, die der Frau zugestanden hätten (Gunnison/ Helfgott 2018, nach Wilhelm 2017: 34).

160 Vgl. u.a. Knaths (2017) sowie Topf/ Gawrich (2007).

Beide Professorinnen explizieren hier, dass es neben dem Prinzip der Leistung noch weitere Faktoren gibt, die Karrierewege beeinflussen können. Unterschiedlich sind dabei jedoch die Ansichten darüber, ob diese Faktoren als starr und gegeben oder als veränderbar und erlernbar betrachtet werden sowie welche Rolle das strategische Verhalten von Frauen (z.B. Hepeating zulassen) haben kann.

Der Wandel in der inneren und äußeren Struktur von Universitäten, im Zuge von NPM, samt hierarchischer Selbststeuerung und Wettbewerb, wird auch von den Interviewpartner_innen dieses Samples als relevant erachtet, insbesondere im Kontext der Diskussion um die ungleichen Geschlechteranteile auf der professoralen Ebene. Im Kontext der NMP-Reformen ist, wie im Kapitel 2.3.2 bereits erläutert, eine Deregulierung in verschiedenen Organisationsbereichen festzustellen. Dies betrifft z.B. die Konstituierung neuer Gruppen hochschulpolitischer Akteure und die Professionalisierung der Leitungsrollen.

Professorin Meier geht dabei davon aus, dass Universitäten weiterhin „konservative Systeme“ seien, wenngleich sich die Studierendenschaft zunehmend auch aus Studierenden anderer Milieus zusammensetze. Das wissenschaftliche Personal sei jedoch weiterhin stark „bürgerlich“ geprägt. Sie geht davon aus, dass Personen, die anders „performen“ und „Konventionen“ nicht einhalten sowie Kommunikationsmuster durchkreuzen, sich „dann auch schnell in einer Außenseiterposition“ befinden „und man fragt sich - viele fragen sich, geht das im Wissenschaftssystem, ne?“ (P20, Z. 867f.). Sie bestätigt, dass die Vorstellungen davon, wie eine Rolle ausgefüllt werden soll, mit dem eigenen Bild und dem, was man kenne, korrelieren. Hierdurch komme es zwar zu keiner Heterogenität, aber das sei im Sinne einer guten Zusammenarbeit „bekömmlich“. In der Forschung werde Individualität geschätzt, aber in anderen Arbeitsbereichen sei eine „geräuschlose“ Kooperation wichtig. Damit geht sie davon aus, dass es zwar einen Wandel in der personellen Zusammensetzung der Universitäten gebe, dieser jedoch nur auf Ebene der Studierenden stattfinde und es zu einer Systemschließung beim wissenschaftlichen Personal komme.

In Hinblick auf die veränderten inneren Systembedingungen formuliert Professor Heife (P4), dass die Anforderungen an das wissenschaftliche Personal gestiegen seien:

> „Die Erwartungen an den Nachwuchs sind ungeheuer hoch, sind in den letzten zwanzig Jahren noch deutlich gewachsen. Man muss unglaublich arbeiten und mittlerweile sind die Ansprüche an die grenzüberschreitende Mobilität unglaublich hoch geworden. Also, wer nicht mal ein Jahr irgendwann in den USA oder England, oder Frankreich gewesen ist, braucht sich mittlerweile eigentlich gar nicht mehr bewerben. Das war zu meiner Zeit noch anders“ (P4, Z. 349ff.).

Professor Heife thematisiert hier den Wandel der Hochschulen im Kontext der veränderten Bedingungen für Nachwuchswissenschaftler_innen in den letzten

20 Jahren. Dabei expliziert er die Forderung nach grenzüberschreitender Mobilität im Zeitvergleich als Nachteil nicht nur für ein Geschlecht.

7.5 Die Relevanz von Netzwerken, Vorbildern und Mentor_innen

Wie bereits angedeutet, wird in vielen Interviews die Relevanz von Netzwerken betont, und zwar von Professor_innen aller drei Fächergruppen. Eine Interviewpassage, an der dieser Aspekt gut sichtbar wird, findet sich im Interview mit Professorin Hofmeister (P5):

> „Es ist aber auch gleichzeitig, dass man einen- also, was=was man immer sagt, ist das=das Networking, ein ganz zentraler Aspekt ist. Und deswegen glaube ich, dass man auch in dem Moment, wo man Doktorarbeiten betreut, zum Beispiel auch die=die Promovierende drauf hinweisen muss, dass solche Dinge wichtig sind. Also, dass man da vielleicht hilft, so ein bisschen das Bewusstsein zu schärfen, die Weichen zu stellen. Und was auch wichtig ist, dass man einfach in=in die wissenschaftlichen Kreise mit reingenommen wird“ (P5, Z. 1369ff.).

Professorin Hofmeister thematisiert hier als zentralen Aspekt im Kontext von Netzwerken die Bedeutung von Professor_innen als Gatekeeper. Betreuende von Doktorarbeiten hätten aus ihrer Sicht nicht nur die Aufgabe, die Promovierenden über die Relevanz von Netzwerken aufzuklären, wodurch eine „Weiche“ gestellt werden würde, sondern es sei auch wichtig, sie in wissenschaftliche „Kreise“ mit hinein zu nehmen. Durch diese Formulierung konstruiert Professorin Hofmeister das Bild von einer wissenschaftlichen Karriere als eine Art Zugfahrt, bei der es verschiedene „Weichen“ und damit auch Gabelungen und weitere ‚Schienenkreise‘ gäbe, zu denen ggf. nur bestimmte Personen einen Zugang hätten. Sie weist vor allem darauf hin, dass es einen inneren und einen äußeren Kreis gibt. Auch hier wird erneut, wie auch in den Interviews mit Professorin Meier (P20) und Professorin Schüttler (P21), klar, dass es aus Sicht von Professorin Hofmeister im Wissenschaftssystem nicht nur um Leistung geht, sondern weitere beeinflussende Faktoren existieren, die im Hinblick auf die Karriereentwicklung komplex zusammenwirken. Sie führt im weiteren Verlauf des Interviews aus, dass sie öfter die Vokabel gehört habe, dass man „professorabel“ (P5, Z. 1439) sein müsse, um berufen zu werden. Dies betrachte sie kritisch in Bezug auf die bestehenden männlich dominierten Herrschaftsverhältnisse, da es auf diese Weise zu einer Reproduktion des alten Professorenstands komme. Sie plädiert für mehr Pluralität und Offenheit in der Hochschule, denn der Professor_innenstand müsse die Vielfalt der Gesellschaft wiederspiegeln, was er aktuell nicht tue (P5, Z. 1460f.).

Auch Professor Salzmann (P33) betont, wie wichtig „networking" (P33, Z. 1006) sei. Aus seiner Sicht seien jedoch auch „Disziplin" (ebd.: Z. 990), „Hartnäckigkeit" (ebd.: Z. 1022), „Durchhaltevermögen" (ebd.: Z. 1023), Auftreten bei Konferenzen mit guten Vorträgen (ebd.: Z. 1008), sich „vermarkten" (ebd.: Z. 1018), aktiv auf den oder die Betreuer_in zuzugehen (ebd.: Z. 1026) und mit anderen Doktorand_innen zusammen zu kommen (ebd.: Z. 1035), wichtig für einen erfolgreichen Aufstieg im Wissenschaftssystem.

Wie bereits in der Interviewpassage mit Professorin Hofmeister (P5) kurz angedeutet wurde, stellen einige Interviewpartner_innen in aller Deutlichkeit heraus, dass sie Vorbilder und Mentor_innen als relevant für den Erfolg im Wissenschaftssystem erachten. Dabei betrachten sich allerdings einige Professor*innen* als negatives Vorbild für den weiblichen Nachwuchs. Professorin Schmidt (P19) erläutert beispielsweise:

> „Also ich habe auch natürlich mich schon oft selbst gefragt, dass ich kein gutes Vorbild bin für meinen weiblichen Nachwuchs, oder war, darin - also diesen - diesen Wissenschaftlerjob auch als attraktiv darzustellen, weil man eben so wahnsinnig viel [zu tun hat, ja] gearbeitet hat und zu tun hat und ich auch wirklich in den letzten Jahren auch Phasen natürlich sehr, sehr überlastet war. Und dann fragen sich, das habe ich schon mitgekriegt, wo sich dann meine Postdocs gefragt haben oder am Ende der Doktorarbeit, will ich wirklich Wissenschaft oder will ich nicht lieber was anderes, ne?" (P19, Z. 551ff.).

In dieser Passage reflektiert Professorin Schmidt ihren eigenen Arbeitsaufwand und erkennt, dass sie phasenweise „überbelastet" gewesen sei. Damit thematisiert sie die zeitliche Struktur in der Wissenschaft, die eher wellenförmig verlaufe. Diese Belastung führe in einigen Phasen zu einer „Überbelastung". Diesen Aspekt thematisiert sie im Kontext nachlassender Attraktivität des „Wissenschaftlerjob[s]". Damit positioniert Schmidt Professor_innen als wichtige Orientierungspunkte und Vorbilder, indem die beruflichen Entscheidungen der Nachwuchswissenschaftler_innen durch das eigene Verhalten und die eigene Arbeitsbelastung beeinflusst werden.

Das Geschlechterbild, das sich sowohl hier als auch in anderen Interviews (vgl. u.a. Professor Schneider) rekonstruieren lässt, ist erneut jenes, dass Frauen von hoher Arbeitsbelastung tendenziell abgeschreckt würden. Des Weiteren spricht Professorin Schmidt Frauen eine starke Agency und damit auch Eigenverantwortung zu, denn sie würden in ihren Augen selbst entscheiden, ob sie diesen Karriereweg einschlagen wollen oder nicht.

Ähnlich äußert sich Professorin Schüttler (P21):

> „[Mhm] Aber dass diese Vorbildfunktion, dass ich die leider gar nicht HABE. Ich frage mich, ob mich - ob die - die Studentinnen mich überhaupt als Vorbild sehen. Also ich habe oft genug Mitarbeiterinnen, die dann gehen. Wie gesagt, weil die wollen nicht an der Hochschule bleiben. Weil das denen viel zu stressig ist. Und die natürlich jahrelang mich haben zappeln sehen, ja, wie ich um Gelder kämpfe, um Ressourcen kämpfe, um Räume kämpfe, mit Männern kämpfe, mir Wortgefechte leiste, die mitkriegen, wie ich vielleicht versucht werde für […] irgendwer versucht, mich unterzubuttern und ich muss mich wehren. Und sich denken, boah nein, das will ich nicht!" (P21, Z. 1286ff.).

Auch Professorin Schüttler thematisiert hier die Arbeitsbelastung von Professor_innen, jedoch führt sie weiter aus, dass es nicht nur „stressig" sei, sondern ein regelrechter „Kampf". Dabei benennt sie nicht nur, worum gekämpft werde, sondern auch gegen wen. Männer werden von ihr zu Gegnern konstruiert, mit denen sie sich „Wortgefechte" leiste. Durch den Gebrauch des metaphorischen Bildes, wonach Wissenschaft als Krieg gilt, und dass dieser Krieg von Frauen bzw. ihren Studentinnen und Mitarbeiterinnen abgelehnt werde, konstruiert sie einen scharfen Gegensatz zwischen den Geschlechtern. Dabei stellt sie Männer als kämpferisch und kriegerisch dar und die von ihr betreuten Studentinnen als Personen, die Konflikte scheuen würden. Sich selbst nimmt Frau Schüttler aus diesen Zuschreibungen nur teilweise heraus, indem sie sich selbst als jemand positioniert, die sich „wehren" und den Kampf kämpfen würde, wenn sie „müsste". Dabei sieht sie sich selbst als ein negatives Vorbild. Die von ihr verwendete Kriegsmetaphorik bezieht sich auf die Interaktion bzw. Kommunikation zwischen Männern und Frauen im Wissenschaftssystem, ohne dass sie dabei eine Themenspezifik benennt. Ihre Beschreibung dieser allgemeinen Handlung als „Kampf" und nicht als beispielweise Tanz oder Spiel[161] (Lakoff/Johnson 2011), verweist dabei auf ein eher kriegerisches Deutungsmuster. Dabei kann die berichtete Handlungsorientierung von Professorin Schüttler ebenfalls als keineswegs friedlich bezeichnet werden, sondern eher als zum Kampf bereit.

Im Unterschied zu Professorin Schüttler betrachten sich einige der interviewten Professorinnen im Kontext von Wissenschaftskarriere auch als positive Vorbilder. Professorin Müller (P2) führt aus, dass sie persönlich als Vorbild fungiere und aktiv zeige, dass es möglich sei, Kinder zu haben und dabei Karriere zu machen, indem sie ihre persönliche Lebenssituation explizit auch offen mache vor Studierenden. Sie möchte Studierenden Hoffnung und Optimismus vermitteln, und das mache ihr viel Spaß.

Neben der Vorbildfunktion können Professor_innen für Nachwuchswissenschaftler_innen noch eine weitere Funktion erfüllen, indem sie als Mentor_innen fungieren. Professorin Koska (P9) äußert in diesem Kontext:

> „Es spielt auch eine sehr wichtige Rolle, wie wird man unterstützt, also - also die Frage ist vom Mentoring oder beziehungsweise ob man einen Mentor hat, der für einen fürspricht. Also natürlich ist das - spielt schon eine Rolle. Und das ist bei - also oft ist es schon so, dass es - bei Männern das besser gelöst ist als bei Frauen" (P9, Z. 156ff.).

161 Lakoff und Johnson (2003) gehen davon aus, dass Metaphern und metaphorische Konzepte einerseits Ausdruck der Denkmuster und Wahrnehmung sind, diese jedoch gleichsam als ‚Sprachhandlung' die Wirklichkeit bestimmen. Die semantischen und metaphorischen Wahlen, die eine Erzählperson trifft, ermöglichen damit einen „mehr oder weniger direkten Zugang zu den Repräsentationen und Deutungsmustern" dieser Person (Kruse 2014: 167).

In dieser Passage betont Professorin Koska die Bedeutung von Mentor_innen. Sie verweist außerdem darauf, dass hier ein Geschlechterunterschied bestehe, in dem Sinne, dass Männer in diesem Punkt bevorteilt wären. Durch die Passivkonstruktion des Satzes „dass es - bei Männern das besser gelöst ist“ verweist sie außerdem darauf, dass die männlichen Nachwuchswissenschaftler nicht selbst für diesen Vorteil gesorgt hätten. Damit wird klar, dass Professorin Koska Mechanismen im Wissenschaftssystem sieht, die für Frauen nachteilig wirken (können).

7.6 Zwischenfazit

Bilanzierend kann aufgrund der rekonstruierten Geschlechterbilder festgestellt werden, dass die interviewten Professor_innen auf mehreren Ebenen Faktoren identifizieren, die als ursächlich für das bestehende Ungleichgewicht der Geschlechter in hohen wissenschaftlichen Positionen angesehen werden. Neben psychosozialen Faktoren werden unabhängig vom Geschlecht oder der Fächergruppe auch systemimmanente Mechanismen genannt, die Männer eher bevorteilen und Frauen eher benachteiligen.

Anzumerken ist, dass tradierte Geschlechterbilder zwar aufgebrochen zu sein scheinen, insofern nur einige Interviewpartner_innen stark stereotypisierend oder gar hostil-sexistisch argumentieren. Gleichzeitig wird jedoch von der überwigenden Mehrheit ein polarer Gegensatz zwischen den Geschlechtern formuliert und es schwingen traditionelle und misogyne Zuschreibungen mit. Demnach sind Männer vermeintlich risikobereite Familienernährer und Frauen vermeintlich eher auf Sicherheit und Familienzusammenhalt bedachte Personen. Die Heterogenität innerhalb der Genusgruppen wird tendenziell ausgeblendet. Die Geschlechterkonstruktionen werden dabei aber in vielen Fällen nachträglich kritisch reflektiert und das Ungleichgewicht der Geschlechter in Spitzenpositionen der Wissenschaft wird nicht nur mit psychosozialen Faktoren zu erklären versucht, sondern auch mit Argumenten, die sich auf die Systemebene beziehen. Deutlich wurde dabei, dass die Erklärungen der Professor_innen überwiegend auf Alltagstheorien und -beobachtungen gründen und wenig Expert_innenwissen oder Wissen der Frauen- und Geschlechterforschung aus unserem Material rekonstruierbar ist. Das Geschlechterwissen der Mehrheit der Interviewpartner_innen kann damit als eher alltagsweltlich statt feministisch informiert und reflektiert im Sinne Wetterers (2008) bezeichnet werden.

Wie bereits im Theorieteil in Kapitel 3.4.3 festgestellt wurde, handelt es sich bei den Professor_innen um eine privilegierte Gruppe individueller Akteure innerhalb der Organisation Hochschule, die über besondere Ressourcen

und Macht verfügt und eine dominante Position in den Beziehungskonstellationen mit u.a. Nachwuchswissenschaftler_innen haben. Wenn wir davon ausgehen, dass diese zum Teil als Gatekeeper handeln, kann hier angenommen werden, dass sie das System von innen verändern und unabhängig vom Geschlecht für einen chancengerechten Zugang zu diesem System sorgen könnten.

Letztlich stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis Geschlechterbilder zu den gleichstellungsbezogenen Handlungsorientierungen der interviewten Professor_innen stehen? Welche Haltung nehmen sie gegenüber gleichstellungspolitischen Maßnahmen, wie beispielsweise einer Quotierung oder geschlechtergerechter Sprache ein? (Wie) setzen sie ihr „Gleichstellungswissen" im Berufsalltag in den unterschiedlichen Handlungsfeldern um – sei es in der Forschung, in der Selbstverwaltung/Gremienarbeit, als Vorgesetzte des wissenschaftlichen Nachwuchses oder in der Lehre? Diese Fragen werden im weiteren Verlauf dieser Studie in Kapitel 8 beantwortet.

8 Handlungsfelder von Professor_innen und die Relevanz von Gleichstellung

Im folgenden Kapitel soll nun die Relevanz von Gleichstellung in den zentralen beruflichen Handlungsfeldern von Professor_innen herausgearbeitet werden. Es handelt sich dabei um

- Gremienarbeit,
- Forschung,
- Personalmanagement/Nachwuchsförderung und
- Lehre.

Diese Aspekte waren Teil des Leitfadens und wurden von den Forscherinnen im Laufe der Interviews eingebracht. Sie bilden das deduktive Moment dieser Studie ab. Übergreifend zu den Handlungsfeldern wurde das Thema geschlechtergerechte Sprache kontrovers verhandelt. Ob und in welchen Kontexten dieser Bereiche Gleichstellung als relevant oder bedeutsam erachtet wird, ist nun Gegenstand der folgenden Ausführungen.

8.1 Gremienarbeit und die besondere Stellung von Berufungskommissionen

Der Gesetzgeber in NRW hat im Landeshochschul- sowie Landesgleichstellungsgesetz verschiedene Regelungen erlassen, um den Verfassungsauftrag nach Artikel 3 des Grundgesetzes umzusetzen. Dies sind insbesondere Normen zur Gleichstellungquote, zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien oder die Vorgabe zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen[162]. Gremien und Kommissionen als zentrale Felder der akademischen Selbstverwaltung haben eine besondere Bedeutung im Kontext von Gleichstellung. Dort werden nicht nur strategische und inhaltliche Entscheidungen vorbereitet und getroffen, sie gelten auch als mächtige Netzwerke und Informationsquelle für Entwicklungen und Prozesse an der Hochschule (Blome et al. 2013: 321). Gleichstellungspolitische Bemühungen scheinen auf der zentralen Leitungs-

162 „Diese Regelungen betreffen insbesondere die erstmalig in 2014 formulierte „Gleichstellungsquote“ zur Steigerung des Professorinnenanteils (§37a HG), die geschlechtergerechte Zusammensetzung von Hochschulgremien (§11c HG), geschlechtergerechte Hochschulfinanzierung (§24 Abs. 5 HG), Gleichstellungssteuerung und -beauftragung (§ 24 HG), die Fortschreibung der Gleichstellungspläne (§ 5a LGG NRW) sowie die Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf oder Studium (§3 HG)“ (Kortendiek et al. 2016: 194).

ebene von Hochschulen zumindest in Bezug auf die *numerische* Repräsentation von Frauen zu wirken, denn seit 2010 haben sich die Anteile weiblicher Mitglieder in den Gremien Hochschulrat, Senat und Rektorat um bis zu 13 Prozentpunkte an NRW-Hochschulen gesteigert (Kortendiek et al. 2016: 208). Auf dezentraler Ebene, den Fakultätsleitungen bzw. Dekanaten, waren jedoch keine Steigerungen der Frauenanteile in diesem Zeitraum zu verzeichnen (ebd.).

Welche Bedeutung messen Professor_innen dem Handlungsfeld Gremienarbeit im Hinblick auf Gleichstellung zu? Gremienarbeit im Allgemeinen wurde nur von zwei Personen thematisiert. Dies ist zum einen Professor Kösters, aus dem Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, etwa 50 Jahre alt. Er nennt gleich zu Beginn des Interviews Gremienarbeit als das Feld, in dem er mit Fragen der Gleichstellung in Berührung gekommen sei:

> „Bevor - also ich bin vor siebeneinhalb Jahren hier Professor geworden und hatte mich vorher mit dem Thema noch gar nicht beschäftigt und seit ich hier Professor geworden bin, vor allen Dingen durch Gremienarbeit, bin ich mit dem Thema mehr in Kontakt gekommen und bei mir an der Fakultät ist es so, dass wir mittlerweile sehr viele Kolleginnen haben“ (P30, Z. 51ff.).

Er sieht einen Zusammenhang zwischen der Verankerung des Gleichstellungsthemas in Gremien und einem Zuwachs an weiblichen Professorinnen. Auch Professorin Sonnenberger betont, dass Gleichstellung an ihrer Hochschule ein „fest verdrahtetes Element“ sei, „das sich in ALLEN Maßnahmen widerspiegelt“ (P40, Z. 80f.). Mit dem metaphorischen Ausdruck der Verdrahtung versinnbildlicht sie Gleichstellung als eine Art Hardware-Komponente, die im System Hochschule eingebaut wurde. Als konkretes Handlungsfeld von Gleichstellung nennt sie allen voran Berufungskommissionen (P40, Z. 210), jedoch würden „Genderfragen“ auch in steuerungsrelevanten Kommissionen und jenen, in denen über die Vergabe von hochschulinternen Stipendien für den wissenschaftlichen Nachwuchs entschieden wird, eine wesentliche Rolle spielen (ebd.: Z. 1041). Nur Sonnenberger und Kösters haben Gremienarbeit im Allgemeinen angesprochen, allen anderen Interviewpartner_innen kamen bei der Frage in welchen Gremien ihnen das Thema Gleichstellung begegne, auf Berufungskommissionen zu sprechen.

Im Folgenden werden zunächst die Bedeutung von Berufungsverfahren für die Repräsentation von Frauen im Wissenschaftssystem und Ergebnisse vergangener Studien zu diesem spezifischen Handlungsfeld skizziert. Über Berufungsverfahren wird darüber entschieden, welche Person langfristig einen bestimmten Fachbereich der Hochschule repräsentiert. Herausragende Hochschullehrende sollen wichtige Funktionen in Lehre und Forschung übernehmen. Da sie auch Projektgelder akquirieren sollen, stellen sie im Zuge von NPM eine wichtige personelle Ressource von Hochschulen dar (Dömling/Schröder 2011: 1). Nicht nur für Hochschulen sind Berufungsverfahren

von hoher Bedeutung, sie sind es auch für die einzelnen Wissenschaftler_innen, die mit dem Ruf auf eine Professur einen entscheidenden Karriereschritt erreichen. Sie verfügen in der Position über mehr Gestaltungsfreiräume und Gestaltungsmacht. Professor_innen wird außerdem eine hohe fachliche Kompetenz, wissenschaftliche Kreativität und Originalität zugeschrieben (ebd.). Berufungsverfahren sind daher gleichstellungspolitisch im hohen Maße relevant, denn sie haben Konsequenzen auf die strukturelle und symbolische Dimension von Geschlechterverhältnissen und Gleichstellung im Wissenschaftssystem.

Die mehrstufigen Auswahlprozesse in Berufungsverfahren stehen in der Kritik, da sie nicht immer dem Prinzip der Bestenauslese folgen (Färber/Spangenberg 2008; Junghans 2012: 143). So werden etwa die Gründe, warum eine Person berufen wird, vielfach nicht hinreichend transparent gemacht (Färber/Spangenberg 2008; Junghans 2012: 143). Dabei wirken nach wie vor „genderspezifische Mechanismen, die sowohl bewusst als auch unbewusst eingesetzt die Chancen von Frauen verringern, am Ende des Berufungsverfahrens tatsächlich auf eine Professur berufen zu werden“ (ebd.: 1). So betrachten auch Blome et al. Berufungsverfahren als entscheidende Orte, in denen explizit und implizit über Chancengleichheit verhandelt wird und in denen aber nach wie vor „etablierte Strukturen und hegemonial männlich dominierte Netzwerke“ vorherrschen (Blome et al. 2013: 348). Es passiere durchaus, dass „Bewerberinnen mit starkem Qualifikationsprofil bereits im Vorfeld aus dem Wettbewerb ausgeschlossen“ würden, „um ihre Platzierung auf der Liste und somit ihre gesetzlich vorgeschriebene ‚Bevorzugung bei gleicher Qualifikation‘ zu verhindern“ (ebd.: 380). Anders als Männern, würden Frauen jüngeren Alters eher als „unerfahren“ bewertet (ebd.). Eine Studie des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die im Rahmen des Gender-Reports 2013 durchgeführt wurde, bestätigt das Vorliegen geschlechtsspezifischer Ausschlussmechanismen. Die Autorinnen befragten Professor_innen im Rahmen einer Online-Befragung[163] zu ihren Erfahrungen in Berufungskommissionen. An der Studie haben 1.271 Professoren und 429 Professorinnen teilgenommen. Die Mehrheit der Befragten[164] fühlte sich in den Berufungsverfahren wertgeschätzt, dennoch gibt es einen signifikanten Unterschied bei den Geschlechtern: Während rund 74% der männlichen Personen angaben, positive Erfahrungen im Sinne von Anerkennung und Wertschätzung gemacht zu haben, trifft dies nur auf 56% der befragten Professorinnen zu (ebd.: 298). Die Differenz von rund 18 Prozentpunkten zwischen Frauen und Männern zeige damit, „dass Frauen in Berufungsverfahren subjektiv wesentlich seltener Anerkennung und Wertschätzung erleben als Männer“ (ebd.: 298). Der Aussage „Die

163 In dieser Vollerhebung an 37 Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW wurden 7.189 Personen angeschrieben. Insgesamt 1.724 ausgefüllte Fragebögen wurden beantwortet.

164 Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass es sich bei den Befragten um die ‚Positivauslese‘ derer handelt, die tatsächlich berufen wurden.

Atmosphäre in den Verfahren war stets angenehm und freundlich" stimmten in der Studie 66,1% der Professoren, jedoch nur 47,1% der Professorinnen zu (ebd.: 298). Weitere Gesichtspunkte der Untersuchung sind für den hier vorgestellten Aspekt ebenfalls von zentraler Bedeutung. Die Teilnehmenden wurden gefragt, ob sie sich „aufgrund ihres Geschlechts besonders beweisen" mussten (ebd.: 300). Die Befunde machen deutlich, dass die Kategorie Geschlecht in Berufungsverfahren nach wie vor eine Bedeutung hat: „Der weitaus größte Teil der Professoren (85,6%) und immerhin knapp über die Hälfte der Professorinnen (52,7%) verneint" die Frage „für sich" (ebd.: 300). Jedoch „geben [...] 30,5% der Professorinnen an, dass sie ihre Kompetenz in den Berufungsverfahren aufgrund ihres Geschlechts besonders belegen mussten, wohingegen dies nur 9,7% ihrer männlichen Kollegen bestätigen" (Kortendiek et al. 2013: 300).

Um einem Geschlechterbias in der Entscheidung von Berufungskommissionen entgegenzutreten, wurden entsprechende gesetzliche Grundlagen geschaffen wie das o.g. HZG NRW (vgl. Kapitel 5.1.3). So gilt es beispielsweise Berufungsverfahren an Hochschulen transparenter zu gestalten, die Verfahrensabläufe stärker zu formalisieren und zu standardisieren (LaKoG 2011: 8f.). Dennoch bestehe nach wie vor die Möglichkeit der informellen Einflussnahme im Hinblick auf „die Begutachtung und Bewertung der individuell erbrachten Leistungen der WissenschaftlerInnen sowie die Auswahl der ListenkandidatInnen" (Dömling/Schröder 2011: 1). Eine Folgestudie[165] des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW im Jahr 2016 hat gezeigt, dass Berufungskommissionen gleichstellungspolitisch sehr bedeutsam geworden sind: Bis Anfang des Jahres 2016 hat nahezu die Hälfte (47%) aller Hochschulen in NRW Zielquoten für die Neubesetzung von Professuren verabschiedet (Kortendiek et al. 2016: 199). In einer Kausalanalyse haben Auspurg et al. (2017a) auf Grundlage statistischer Analysen herausgearbeitet, dass Frauen, die es bis zur Bewerbung auf eine Professur gebracht hatten, bei Berufungsverfahren an einer ausgewählten deutschen Universität im Zeitraum von 2001-2013 weder bevorteilt noch benachteiligt wurden und dass Frauen, gemessen an ihrer Anzahl bei den Bewerbungen, eine höhere Chance hatten, in die Vorauswahl zu kommen. Auf der letzten Selektionsstufe im Bewerbungsprozess, dem Probevortrag, nivellierte sich der Vorsprung jedoch. Die Ergebnisse dieser Studie können ein Hinweis darauf sein, dass gleichstellungspolitische Maßnahmen in Deutschland, zumindest auf Ebene der Berufungsverfahren, das Potential haben Chancengleichheit zu befördern.

165 Im Rahmen der Befragung „Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente der Hochschulen in Trägerschaft des Landes – Stand der Umsetzung der Gleichstellungsvorgaben aus dem HG, dem KunstHG und LGG wurden 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes angeschrieben und gebeten, sämtliche Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen in die Datenbanken „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen" und „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen" einzupflegen. Alle angeschriebenen Hochschulen haben teilgenommen (Kortendiek et al. 2016: 195).

Gleichstellungspolitische Regelungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren werden von Hochschullehrenden unserer Studie in sehr hohem Maße wahrgenommen. Dies zeigt der Blick in das empirische Material, denn bemerkenswert ist, dass sich ausnahmslos alle Interviewpartner_innen zu Besetzungsverfahren positioniert haben. Ein Grund hierfür liegt mitunter in der Rahmung der Interviewsituation. Zu Beginn postuliert die Interviewerin, dass trotz bisheriger gleichstellungspolitischer Bemühungen im Feld der Wissenschaft, die Anzahl an Professorinnen nur sehr gering steige und zugleich vielfach Kritik an Gleichstellungspolitik geäußert werde. Auf welche Weise durch das Framing die gleichstellungspolitische Relevanz von Berufungskommissionen von den Professor_innen verhandelt wird, wird im Folgenden dargestellt.

8.1.1 Potentiale von Berufungskommissionen

Nicht nur die Relevanz, sondern auch den Erfolg von Berufungskommissionen im Hinblick auf die steigende Anzahl von Professorinnen heben alle Interviewpartner_innen des Samples hervor, unabhängig davon, welche Position sie zu Gleichstellungsfragen beziehen. Professorin Meyerhoff (P29) aus der Fächergruppe MINT und ca. 45 Jahre alt, ist der Ansicht, dass Gleichstellung an Hochschulen aktuell sehr ernst genommen werde, was sie positiv bewertet und mit Berufungskommissionen und jüngeren Entwicklungen an Hochschulen in Verbindung bringt:

> „Das ist auf einmal eine Sache, die wichtig ist, und Berufungskommissionen werden angehalten, Gleichstellung zu berücksichtigen, es gibt Gleichstellungsbeauftragte und man geht mit dem Thema ernst um, das finde ich schon eine sehr wichtige Sache. Es wird halt darauf Wert gelegt, dass je nachdem, welche Stellen zu besetzen sind, immer auch Frauen mit dabei sind und dass die Sicht der Frauen nicht einfach ignoriert wird, bis sozusagen eine Gleichstellung de facto erreicht worden ist. Also in der Hinsicht finde ich das schon sehr wichtig und das, denke ich, machen die Hochschulen auch sehr gut im Moment“ (P29, Z. 114ff.).

Auffällig an ihrer Argumentation ist, dass der Agens unklar bleibt, denn es werden keine konkreten Akteure benannt: „man“ gehe mit dem Thema „ernst“ um. Letzteres Adjektiv signalisiert, dass es sich um eine bedeutsame Angelegenheit handelt, die nicht nebenbei oder gelassen behandelt wird. Zudem lässt der Begriff die Lesart zu, dass Professorin Meyerhoff den Akteuren Gewissenhaftigkeit unterstellt, da sie mit „Ernst“ an die Sache gehen. Die Arbeit der Hochschulen im Bereich Gleichstellung bewertet sie letztlich als „sehr gut“ und sie plausibilisiert ihren Standpunkt an einer späteren Stelle im Gespräch mit der personellen Situation in ihrem Fachbereich. Dieser steht im Hinblick auf den Professorinnenanteil, auch im internationalen Vergleich, besonders gut da, denn es gibt auf der Statusebene Professur „sehr viele Frauen, unwahrscheinlich viele Frauen“ (P29, Z. 173f.). Dennoch sei die Situation nach wie vor „schwer“ für Forscherinnen mit Sorgeaufgaben in der Kindererziehung, da

sie aufgrund der Arbeitsbelastung in der Qualifikationsphase weniger „konkurrenzfähig" seien (ebd.: Z. 215).

Ebenso erfolgreich deutet Professor Jakob die Wirkung von Gleichstellungsvorgaben in Berufungskommissionen, jedoch spricht er, wie das folgende Zitat deutlich macht, von einem äußeren „Druck", sich in Berufungskommissionen einer bestimmten Norm entsprechend (zu „genderneutral") verhalten. Er gehört der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an und ist etwa 60 Jahre alt:

„Also der - der Druck bei Berufungen genderneutral zu agieren und - und im Zweifel die bessere - die - die gleich gute Frau zu nehmen, der ist relativ massiv. Und es ist wichtig, [mhm] und ich glaube, das funktioniert auch im Großen und Ganzen. Das kann unterlaufen werden. Wird in Einzelfällen sicher unterlaufen, aber im Großen und Ganzen ändert sich da was. Das - das wird zunehmend internalisiert. [...] Aber auch auf ganz natürlichem Wege, was Doktorandinnen [mhm] angeht, also in der - in der - in der PhD oder in der - in der - in der Dissertationsphase, da haben wir eine gute Genderbalance" (P37, Z. 471ff.).

Professor Jakob zeichnet einen Kontrast zwischen Entwicklungen, die von sehr starkem äußerem Druck herrühren, und jenen, die sich aufgrund steigender Promovend_innenzahlen vollziehen. Er sieht einen Wandel in den Geschlechterverhältnissen an Hochschulen, der gleichzeitig von außen angestoßen wird und sich auf „natürliche" Art entwickelt – auch durch Internalisierung. Verinnerlicht werden Normen und Handlungsmuster, indem sie stetig und wiederholt kommuniziert und Akteure dazu angehalten werden, sich an ihnen zu orientieren (Veith 2002). Jedoch erfolgt dies reflexiv und nicht bruchlos (ebd.). Da Besetzungsverfahren an Hochschulen zum Alltag gehören, sind sie Orte, an denen die von Professor Jakob konstatierte Internalisierung gefördert werden kann.

Auch Professor Kösters hat einen Anstieg von Kolleginnen an seiner Fakultät beobachtet. Er belegt die Zunahme damit, dass er über den Besuch einer Vertreterin der Hochschulleitung erzählt. Diese habe mit den Mitgliedern seines Instituts über das Thema „Gleichstellung gesprochen", „Zahlen vorgelegt" und hervorgehoben, „wie positiv" sich die „Fakultät entwickelt hat" (P30, Z. 66f.). Dieser Anlass war für ihn, so bilanziert er:

„[…] noch mal so ein so ein Punkt für mich, wo ich reflektieren konnte, wie war das eigentlich für mich in den letzten Jahren? Und das war tatsächlich eine sehr, sehr gute Entwicklung von einem fast ausschließlich männlichen geprägten Kollegium hin zu einem Kollegium, wo immerhin fast 20 Prozent Professorinnen sind" (P30, Z. 69ff.).

Deutlich wird an dieser Stelle auch die hohe Relevanz der Institution der Hochschulleitung als legitimierende und mitunter treibende Kraft im Gleichstellungsprozess. Zudem scheinen Quantifizierungen von Kolleginnen auch auf subjektiver Ebene bedeutsam zu sein, um den Eindruck eines Wandels bzw. das Vorhandensein von Gleichstellung zu belegen.

Insgesamt, so bilanziert Professor William, sei etwas in den letzten Jahren „in Gang gekommen, was gleichstellungsfördernd ist" (P36, Z. 212f.). William

ist Professor aus den Sprach- und Kulturwissenschaften und gehört mit etwa 40 Jahren der jüngeren Kohorte von Professor_innen an. Er hebt die Bedeutung von Gleichstellungskonzepten hervor. An einem solchen habe er auch selbst mitgearbeitet. Allerdings stellt sich für ihn die Frage, inwieweit sich durch solche Instrumente substantiell etwas verändere:

„Das Problem ist nur immer, inwieweit sind das tatsächliche Absichtserklärungen oder - und inwieweit ist das einfach reine Formsache, die da betrieben wird? Natürlich hat die Universität oder die Universitätsleitung ja nur bestimmte Instrumentarien, sie kann ja niemanden zwingen, jetzt stellt ihr eine Frau ein, weil wir wollen das durchsetzen. Man kann ja eigentlich nur Leitlinien an die Hand geben, ich denke, das wird relativ gut gemacht, zum Beispiel eben, indem wir angehalten werden, solche Gleichstellungskonzepte vorzulegen und dann in den Gleichstellungskonzepten auch zu formulieren, wie man der möglichen Ungleichheit entgegentreten könnte. Was dann tatsächlich passiert, steht ja sowieso immer auf einem anderen Blatt“ (P36, Z. 214ff.).

Er problematisiert in diesem Abschnitt das Spannungsverhältnis zwischen politischen Absichtserklärungen, entsprechenden Plänen auf Hochschulleitungsebene und tatsächlichen Handlungen in den Fakultäten. Anders als Jakob spricht William nicht von massivem Druck, sondern er rekurriert auf die Existenz ‚weicher‘ Instrumente in Form von Leitlinien und Konzepten. Die von Professor William angesprochenen ‚weichen‘ Instrumente stehen im Fokus des nachfolgenden Abschnitts.

8.1.2 Die Strategie des Nudging

Ein in Bezug auf die Haltung zur Hochschulleitung kontrastiver Fall zum bereits zitierten Professor Kösters ist Professor Kreisen, der ebenfalls dem Fachbereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zuzuordnen ist. Während Kösters neutral bis tendenziell wohlwollend gegenüber dem Auftreten des Rektorats argumentiert, ist Kreisen den gleichstellungspolitischen Bemühungen seiner Hochschulleitung kritisch gegenüber eingestellt. Er hebt die Bedeutung von „Nudging“ nach Sunstein und Thaler (2009) im Kontext von Gleichstellung hervor, also der Kunst, Menschen ohne Zwang und Strafen zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen (P39, Z. 1070). Dabei rekurriert er auf das Kaskadenmodell und die Auflagen der DFG und die daraus resultierenden Auflagen des Rektorats, denen sich die Akteure in den Fakultäten seiner Ansicht nach letztlich fügten:

„[Und] zwar auch dann, wenn sie rechtlich nicht verbindlich sind. Ich glaube, das typische in diesem Bereich [Gleichstellung] ist ja eigentlich, es werden keine Pflichten auferlegt. [...] Nudge ist so ein System, wie man Anreize schafft, ohne Menschen zu zwingen. [...] Irgendwie gibt es eine Diskussion und diese Diskussion SCHADET uns letztlich, wenn wir bestimmte Anforderungen nicht erfüllen. Und deswegen gab es hier vor einigen Jahren mehrere parallele Berufungsverfahren, und da gab es unausgesprochen irgendwie schon das Gefühl, es wäre ganz schön, wenn wir jetzt mal ein paar Frauen kriegen würden. Und da würde ich

sagen, das ist EIGENTLICH nicht richtig, weil es eigentlich in jedem Einzelfall um Qualität gehen müsste. Es war aber so, dass bei fünf Berufungsverfahren hinterher drei Frauen genommen worden sind, auf die Weise ist die Zahl der Frauen an der Fakultät mehr als verdoppelt worden“ (P39, Z. 1058ff.).

In diesem Zitat wird deutlich, dass eine Entwicklung der Anreize und Belohnungen in Gang gekommen sei, die sich für die Akteure nahezu unmerklich, in einer Art Stimmung – „irgendwie“ und „unausgesprochen“ als „Gefühl“ – bemerkbar gemacht habe. Mit dem bisherigen Verlaufsmuster, also tendenziell männliche Kandidaten zu berufen, sollte gebrochen werden. Zudem verweist er darauf, dass diese Frauen nicht selbstverständlich verfügbar sind, sondern dass es sie zu gewinnen gilt. Dieses neue Vorgehen findet er nicht „richtig“, schließlich solle es nicht um Geschlechtszugehörigkeit, sondern um „Qualität“ gehen. Letztendlich wurde in seinen Augen, so eine mögliche Lesart, „aber“ dennoch weniger nach Qualität, sondern nach Geschlecht entschieden, da nun deutlich mehr Frauen als zuvor eine Professur in seinem Bereich bekleiden. Ähnlich wie z.B. Professor Schneider (vgl. Kapitel 6.1) spezifiziert er nicht, was er unter Qualität versteht und aus welchen Gründen eine solche Gleichstellung widerspreche. Professor Kreisen distanziert sich von dem Belohnungsverhalten der Hochschulleitung, wie der nachfolgende Interviewausschnitt aufzeigt. Bemerkenswert ist, wie Professor Kreisen die Rolle und das Verhalten der Hochschulleitung im Zuge von Gleichstellung bewertet:

„zu der nächsten Fakultätssitzung kam die [Vertreterin der Hochschulleitung] mit einem Wagen voller Alkohol, und jeder bekam da irgendeinen Sekt [<<lacht>>] oder einen Cocktail und so weiter. Und sie hat uns gratuliert, dass wir Frauenförderung betrieben haben. [...] Also insofern, das ist sozusagen ein Zeichen dafür, dass es im Rektorat angekommen ist. [Mhm] Und das geht natürlich nur, wenn es insgesamt ganz wenig Frauen gibt. Wenn das ganz selten ist, wenn das was ganz Ungewöhnliches war. Und das ist so eine Form von Belohnung. Es hat was Absurdes <<lacht>> in irgendeiner Weise. Aber bei dem Kaskadenmodell funktioniert das genauso. Wenn man also weiß, irgendwas müssen wir machen, weil sonst irgendwas nicht funktioniert, dann HÄLT man sich da dran, egal, wie man das findet. Und auch, wenn das nicht zwingend ist“ (P39, Z. 1096ff.).

Anders als Professor Kösters sieht Professor Kreisen das Loben von Seiten der Hochschulleitung als „absurd“ an. Dies betrifft zum einen das Setting (Ausrichten einer Feier). Der ausgeschenkte Alkohol steht als Symbol dafür, dass etwas Erfreuliches und ganz „Ungewöhnliches“ mit einer ausgelassenen Party belohnt werden soll. Absurd ist für ihn die Sichtweise der Hochschulleitung, die den Fakultätsmitgliedern eine bewusste und aktive „Frauenförderung“ unterstellt. Die Fakultätsmitglieder haben diese nicht intendiert, sondern fühlten sich zu einer solchen gedrängt. Anders als Kösters sieht Kreisen den Besuch und das Lob der Hochschulleitung nicht als Anlass zu einem kritisch-wohlwollenden Rückblick auf eine bestimmte Entwicklung, sondern er nimmt eine ironisch-kritische Distanz ein. Er positioniert sich zudem als jemand, der das System von Nudging durchschaut und nicht blind dem Stups (engl.: nudge) der

Hochschulleitung folgt. Welche Effekte Nudging haben kann, beschreibt der nächste Abschnitt.

8.1.3 Nicht intendierte Effekte von Gleichstellungsbestrebungen

Ein Aspekt, der vor allem von jüngeren Professoren um die 40 genannt wurde, ist die Wahrnehmung, dass vor den eigentlichen Berufungsverfahren die Wahl auf eine Kandidat*in* im Vorfeld bereits gefallen sei (Professor Salzmann, Professor Becker und Professor Hesse). Dies scheint mit dem Eindruck männlicher Personen einherzugehen, dass sich eine Bewerbung auf eine Professur nicht lohne und dass Frauen im Auswahlprozess bevorteilt[166] werden.

Professor Becker aus dem Fachbereich Sprach- und Kulturwissenschaften, etwa Anfang 40, berichtet über seine Eindrücke bei Bewerbungsvorträgen und -interviews. Bei einem wusste er „von vornherein [...] dass es entweder eine Frau werden muss, [mhm] subjektive Erfahrung. Und die andere Erfahrung, dass von vorn herein klar war, welcher Mann es werden darf" (P26, Z. 628). Unabhängig vom Geschlecht ist er der Ansicht, dass informelle, lokale „Netzwerke" (P26, Z. 658) bei der Besetzung von Professuren wichtig seien. In Beckers Fachbereich (Didaktik) sei der Frauenanteil vergleichsweise hoch, wofür es seiner Ansicht nach zwei Erklärungsmuster gibt:

> „Erstens die netten [Erklärungsmuster], also im Sinne von, da konnten alle ob der besseren Absicherung deutlich klarer ihre Lebenswege skizzieren und einigermaßen abschätzen, worauf sie sich einlassen. Oder den wesentlich unfreundlicheren, die Wahrnehmung von Hochschulleitungen, dass das ja faktisch so - ja, das haben wir heute, oder müssen wir heute haben, [mhm] hat ja was mit Erziehungswissenschaften etwas - aber die - die Ebene müssen wir haben und da können wir in Anführungsstrichen dann auch Frauen draufsetzen, da ist es ja eh egal. [Okay] Also das weiß ich nicht, WO das so stimmt" (P26, Z. 489ff.).

Professor Becker vermutet, dass Hochschulleitungen den Fakultäten Zugeständnisse machen und dass bei diesen inoffiziellen Absprachen das Prestige eines Fachs den Ausschlag dafür gibt, ob eher Frauen oder Männer berufen werden: Je geringer das Ansehen, desto eher hätten weibliche Personen eine Chance.

Im Interview ist an mehreren Stellen ein distanziert-ironischer Blick auf Prozesse, die er als „Genderisierung der ganzen Universität" (P26, Z. 145) bezeichnet, rekonstruierbar, und die er vor allem bei Besetzungsverfahren sieht. Zwar findet er es sinnvoll, dass mit Hilfe des Professorinnenprogramms Anreize gesetzt werden, Frauen zu berufen. Zugleich sieht er es „im Sinne von Bestenauslese juristisch schon fragwürdig" (P26, Z. 233f.). Zudem findet er es „übertrieben", dass bei jeder Professur, die mit einem Mann besetzt werden

166 Dass dies im Hinblick auf Geschlecht, statistisch betrachtet, nicht der Fall ist, zeigen Auspurg et al. (2017b) auf.

soll, ein dreiseitiger Brief geschrieben werden muss, der von der Gleichstellungsbeauftragten auch abgezeichnet wird (P26, Z. 224f.). Diesen kritisch-ironischen Blick hat er auch auf Fragen, die in Bewerbungsverfahren auf die Gleichstellungsperspektive der Bewerber_innen zielt:

> „Als ich zum ersten Mal in einem Bewerbungsgespräch gefragt worden bin, ob ich gendersensibel bin, war ich zunächst einmal einigermaßen irritiert und habe mich dann erst mal briefen lassen, was ich denn darauf SAGEN muss. [Mhm] Und das ist ja auch so eine Perspektive. Das hat jetzt nichts mit alltäglicher Arbeit [mhm] zu tun, dass ich, wenn ich vorher weiß, was ich an Worthülsen absondern muss in einem Bewerbungsverfahren, dass dann irgendwo das sich ad absurdum führt“ (P26, Z. 172ff.).

In dieser Passage macht Becker deutlich, dass von Bewerb*ern* in Berufungsverfahren erwartet wird, „gendersensibel“ zu sein und ihm jedoch nicht klar ist, was genau dies ausmacht und was er antworten soll. Er zweifelt auch den Sinn einer solchen Frage an und kontrastiert das bloße Vorgeben von Kenntnissen („Worthülsen absondern“) mit „alltäglicher Arbeit“. Implizit, so eine Lesart, vermutet er einen Gegensatz zwischen dem, was im Vorfeld gebriefte Personen sagen und dem, was sie tatsächlich über gender denken und wie sie handeln. Für ihn sei es eine Selbstverständlichkeit, Frauen und Männer nicht unterschiedlich zu behandeln. Dies basiere in seinem Fall auf einer guten „Kinderstube“, d.h. in der Kindheit erworbenen Umgangsformen. Der im Zuge der Gleichstellungspolitik nicht intendierte Effekt ist, dass Akteure sich von gleichstellungspolitischen Ideen und Politiken in ironisch-kritischer Weise distanzieren und lediglich Redeweisen aneignen, ohne wirklich von den Ideen überzeugt zu sein. An dieser Stelle wird deutlich, dass ein Informations- bzw. Kommunikationsdefizit darüber besteht, was von angehenden Professor_innen in Bezug auf z.B. „Gendersensibilität“ erwartet wird.

Ein ähnlich junger Professor mit ersten Erfahrungen in Bewerbungsvorträgen ist Herr Salzmann aus der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Er sieht im Zuge der gleichstellungspolitischen Entwicklungen der letzten Jahre die Gefahr, dass v.a. Frauen nicht eingeladen würden. Salzmann bezieht sich hierbei nicht auf einen bestimmten Fall, sondern auf Gerüchte:

> „Also es gibt - ich kann quasi gar nicht konkret was sagen, also man - [mhm] wenn man in Berufungskommissionen ist, [mhm] ich war bis jetzt nicht SO HÄUFIG, aber ich höre natürlich auch von anderen, <<räuspert>> man überlegt sich - man sich manchmal, ob man eine bestimmte Person einlädt, insbesondere eine Frau. Die würde man vielleicht normalerweise einladen. Also ich gebe jetzt negatives Beispiel, [mhm] wie die ganzen Gedankengänge dazu führen auch, dass man vielleicht jemanden NICHT einlädt, eine FRAU [mhm] insbesondere. Weil man denkt, oder dass man sie zum Beispiel auf Platz 3 NICHT setzt. [Mhm] Also man würde sie eigentlich auf Platz 3 oder Platz 2 setzen, [mhm] man tut es aber nicht, weil man denkt, dann wird uns das Rektorat dazu zwingen, sie zu nehmen, obwohl sie auf Platz 3 ist. [Mhm] Also das ist jetzt nicht konkret. Ich habe jetzt keinen konkreten Fall. Das ist, wie gesagt, auch vom Hörensagen bisschen“ (P33, Z. 79ff.).

Hochschulleitungen haben bei Berufungen ein hohes Machtpotential, denn sie können die Liste einer Fakultät kippen und diese anweisen, das Verfahren neu aufzurollen. Ein nichtintendierter Effekt institutioneller Regelungen zur Gleichstellungspolitik ist, dass auf informellem Wege, bedingt durch die Eigeninteressen bzw. mikropolitisches Agieren[167] einzelner Akteure oder Organisationseinheiten (Küpper/Felsch 2000: 149), weibliche Bewerberinnen es nicht auf Berufungslisten schaffen. Sie versuchen damit dem Machtpotential der Hochschulleitung und zugleich der politischen Ebene etwas entgegenzusetzen. Vielfach berufen sich die Akteure dabei auf das Prinzip der Bestenauswahl (siehe hierzu auch Kapitel 6.1).

Mayntz und Scharpf (1995: 43) zufolge bewegen sich Akteure mit ihrem Handeln in einem institutionell vorgegebenen Rahmen, indem sie sich bewusst (oder eben nicht) nach formellen oder informellen Vorgaben richten und dabei bestimmte Handlungsweisen präferieren oder unterlassen, je nach bekleideter Machtposition. Die Annahme, dass Akteure ein institutionell verlangtes Handeln auch tatsächlich ausführen, entspricht nicht immer der Realität. Mayntz und Scharpf betonen in diesem Kontext, dass Institutionen das Handeln der Akteure ermöglichen, aber nicht gänzlich bestimmen können. Demnach ist es also möglich, sich der Strukturen oder Vorgaben seitens der Hochschule zu widersetzen, was auch in den geführten Interviews oft thematisiert wurde. Besonders Berufungsverfahren sind ein von Aushandlungen und changierenden Akteurskonstellationen geprägter Raum – auch unabhängig vom Gleichstellungsthema. Mit Mayntz und Scharpf gesprochen „gibt es Sachverhalte, die im Wesentlichen gerade mit dem Handeln von Individuen auf der ‚Mikroebene' erklärt werden können" (ebd.: 44).

Gleichstellungspolitische Akteure befinden sich damit in einem Dilemma. Die Erfahrung zeigt, dass sich ohne Druck wenig bewegt und der Prozess der Gleichstellung weiterhin im Schneckentempo verläuft (Berghahn 2011; WEF 2017). Das Ausüben von Druck kann aber nicht intendierte Effekte erzeugen. Aus Sicht von einigen Professor_innen scheint jedoch Druck erforderlich, wie der nachfolgende Abschnitt zeigt.

167 „Mit *Mikropolitik* soll [...] ein organisationstheoretisches Konstrukt gekennzeichnet werden, welches das interessengeleitete Handeln je konkreter Akteure in je konkreten organisationalen oder organisationsbezogenen Handlungssituationen zum Ausgangspunkt nimmt. Dieses Konstrukt geht von der *Basisannahme* aus, dass jedes Handeln von Akteuren in, für oder mit Bezug auf Organisationen, stets auch ein Handeln unter Beachtung und in Verfolgung eigener Interessen der Akteure ist, welche Wirkungen auch immer mit diesem Handeln verbunden sein mögen" (Küpper/ Felsch 2000: 149).

8.1.4 Beobachtete und erlebte Diskriminierung in Berufungsverfahren

Für Professorin Schmidt aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, ca. 60 Jahre alt, sind Besetzungsverfahren nach wie vor das zentrale, da problematischste gleichstellungspolitische Handlungsfeld, denn dort seien – insbesondere subtile – Diskriminierungen von Frauen zu beobachten. Sie zeigen sich ihrer Ansicht nach deutlich in der geringeren Wertschätzung von weiblichen Kandidaten:

„Naja, also aus meiner Sicht sind das größte Problem die ganzen Berufungen. [Mhm] Berufungspolitik. [...] Und am schwierigsten finde ich, das läuft ja so, es läuft ja unheimlich latent in den Berufungskommissionen und ganz wesentlich darüber, dass das, was die Frauen präsentieren und machen und repräsentieren mit ihrem Lebenslauf, NICHT so wertgeschätzt wird wie das, was Männer - nicht alle Männer, aber irgendwelche Männer sind immer dabei, wo man sagt: ganz toll. [...] Und dagegen anzukommen, ist wirklich schwierig. Und deswegen bin ich, obwohl das unbefriedigend ist, schon für Quote und für Recht, dass man sich rechtfertigen muss. Ich wäre sogar fast noch da - mehr dafür, dass man wirklich VERPFLICHTET ist, Frauen zu berufen, so dass man irgendwo auch mal oder im Fachbereich sagen muss oder in der Fakultät, wir MÜSSEN von diesen zehn, die jetzt zu besetzen sind, fünf mit Frauen besetzen, egal wie es - also es muss auf jeden Fall DRUCK auch entfaltet werden“ (P19, Z. 376ff.).

Es ist schwierig, so die Lesart, subtile Diskriminierungen aufzudecken. Sie zeigen sich insbesondere auf der symbolischen Ebene, denn Schmidt hat die Erfahrung gemacht, dass das, was Frauen repräsentieren, keinen Wert im akademischen Wettbewerb habe. Tendenziell würde ein männlicher Kandidat als besonders „toll“ hervorgehoben, so dass Bewerberinnen kaum noch eine Chance haben, sich gegen diesen durchzusetzen. Diese Hierarchisierung nach Geschlecht gründet in ihren Augen nicht auf objektiven Kriterien, sondern auf der Wahrnehmung der Kommissionsmitglieder und auf symbolischen Abwertungsmechanismen. Anders als die oben zitierten Professoren problematisiert Schmidt nicht den gleichstellungspolitischen Druck, der z.B. dadurch ausgeübt wird, dass sich Kommissionen rechtfertigen müssen, wenn keine Frau berufen werden soll. Im Gegenteil, sie fordert, dass eine paritätische Besetzung von Lehrstühlen verpflichtend wird. In ihren Ausführungen schwingt daher auch eine Kritik am Kaskadenmodell mit.

Ein in Bezug auf Fachzugehörigkeit und Alter kontrastiver Fall ist Professorin Koska. Sie ist etwa 45 Jahre alt und Professorin im Bereich MINT. Auch sie sieht in Berufungskommissionen, aus ähnlichen Gründen wie Schmidt, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf:

„Also ich denke schon, dass es - also ich denke schon, dass es ein Thema ist, weil - also es ist oft so, dass in solchen Kommissionen man neigt dazu, immer etwas negativer Frauen zu beurteilen oder höhere Kriterien anzusetzen, da finde ich es schon wichtig, dass man mittlerweile versucht, Kriterien erst mal festzulegen, bevor man die Kandidaten angeschaut hat. Aber letztendlich ist es so, dass - also ich denke schon, dass es eine wichtige Aufgabe ist der

Frauenbeauftragten oder Gleichstellungsbeauftragten und der Professorinnen darauf zu schauen, dass es nicht in diese Richtung [mhm] geht" (P9, Z. 510ff.).

Auch Koska spricht von einer Tendenz, weibliche Kandidatinnen „etwas" negativer zu beurteilen als männliche und höhere Bewertungsmaßstäbe anzulegen. Eine solche Beurteilung ist in ihren Augen eher die Regel als die Ausnahme, da sie von „immer" spricht. Dass die Abstimmung auf vorher festgelegten Kriterien basieren muss, bewertet Koska als wichtige Entwicklung (siehe auch Kapitel 6.1). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte positioniert sie dabei als wichtige Akteurin.

Auch Professorin Meier, etwa 55 Jahre alt und Hochschullehrerin in den Sprach- und Kulturwissenschaften, beschreibt eine latente Diskriminierung von Frauen und führt dies auf das Phänomen homosozialer Kooptation[168] zurück. Zwar räumt sie ein, dass eine solche nicht in allen Fächern gleichermaßen zu beobachten sei:

„[a]ber grund- grundlegend glaube ich kann man schon sagen, haben wir diese Tendenz nach wie vor. Und auch da glaube ich, dass - da - da spielt vielleicht eine - eine Rolle, dass in Kollegien, die noch überwiegend männlich besetzt sind, dann auch die Tendenz EHER wiederum einen Mann zu berufen, ein - in - in gewisser Weise vorherrscht. Das [mhm] kann ich auch sagen aus dem - dem eigenen Erfahrungsraum. Ich habe an sehr, sehr vielen Berufungsverfahren auch […] als Kommissionsmitglied teilgenommen, auch als Kommissionsvorsitzende. Dass es gar nicht so einfach ist, so gewisse - ja, wie soll ich das nennen? So AFFINITÄTEN [mhm] zu den eigenen Geschlechtsgenossen zu durchbrechen. Die gibt es offensichtlich. Oder es gibt dann mehr oder weniger BEWUSSTE Erwartungen, die das andere Geschlecht, die vor allen Dingen in einer männerdominierten Auswahlkommission die Frauen erfüllen, zusätzlich erfüllen müssen, damit sie hoffähig sind" (P20, Z.168ff.).

Grundlage ihrer Einschätzung sind eigene Erfahrungen in ganz vielen Berufungskommissionen, in denen sie entweder als Vorsitzende oder als einfaches Mitglied mitgewirkt hat. Sie unterstellt den nach wie vor männlich dominierten Kollegien die Neigung, geschlechtshomogen auszuwählen. Im Gegensatz zur o.g. Position von Professorin Schmidt, sind solche Phänomene nicht latent, sondern treten „offensichtlich" zutage und den Kommissionsmitgliedern sind die höheren Erwartungen, die sie an Frauen stellen auch tendenziell bewusst, wie sie betont. Die Hochschule bzw. Fakultät fasst sie metaphorisch als vornehmen, adeligen Sitz von männlichen Fürsten. Frauen müssen, um dort Eintritt zu erlangen bzw. „hoffähig" zu werden, zusätzliche Erwartungen erfüllen. Frauen werden, wie auch die Geschlechterstereotypenforschung empirisch belegt (vgl. Kapitel 2.2.2), mit Zuschreibungen konfrontiert, die ihnen zwar Wärme und soziale Fähigkeiten attestieren, jedoch Durchsetzungskraft und

168 Wenn Personen homosozial kooptieren, wählen sie unbewusst oder bewusst diejenigen als Nachfolger_innen oder Kolleg_innen aus, die ihnen aufgrund bestimmter Merkmale ähnlich sind. Dabei sei herausgehoben, dass Professor_innen i.d.R. nicht Mitglied sein können in der Berufungskommission, in welcher die oder der Nachfolger_in für die eigene Professur ausgewählt wird.

Handlungsmacht absprechen. Diese werden eher Männern zugesprochen (Steffens/Ebert 2016).

Ein im Hinblick auf die Geschlechtszugehörigkeit kontrastiver Fall ist jener von Professor Rudolf (P16), aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften. Er ist etwa 55 Jahre alt. Seine Einschätzung stützt die These, dass das Phänomen der homosozialen Kooptation auch in Berufungsverfahren existiert, jedoch durch gleichstellungspolitische Maßnahmen abgemildert wurde und nun dazu führt, dass sich Widerstände regen. Rudolf findet es angemessen, dass man bei Berufungsverfahren bei gleicher Leistung einer Frau den Vorzug geben würde, sieht aber zugleich Abwehrmechanismen bei Männern:

> „Ich meine, man kriegt das immer wieder mit hier, wenn ich mir die männlichen Kollegen angucke, die immer schon sagen, wir müssen jetzt aufpassen, dass wir nicht hier zu viele Frauen haben, [mhm] das taucht auch schon auf, nicht? [Mhm] Also da, wenn - wenn - wenn so die 50-prozent-Marke erreicht ist, dann kommt es tatsächlich zum Thema Gleichstellung, nicht? [mhm] Dass sozusagen jetzt nicht so ein Gefühl von Diskriminierung zumindest auf männlicher Seite auftritt, das gibt es [okay] häufiger auch schon zu beobachten" (P16, Z. 130ff.).

Hier wird auf jenes Stimmungsbild explizit Bezug genommen, das sich in den Positionen der Professoren im vorangegangenen Abschnitt (Kapitel 8.1.3) rekonstruieren ließ. Männliche Professoren, insbesondere jüngere, sehen die Ambivalenz bzw. Gefahr, dass weibliche Bewerberinnen potentiell bevorteilt würden und daher wiederum aus dem Auswahlprozess vorzeitig ausgeschlossen werden könnten. Zudem macht der Ausschnitt deutlich, dass eine deutlich und schnell ansteigende Zahl von Frauen von männlichen Kollegen als bedrohlich und diskriminierend erlebt wird (vgl. auch Kapitel 6.2).

Nicht nur Frauen sind von Diskriminierungen bedroht, wie Professor Jungbauer, aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, etwa 40 Jahre alt, verdeutlicht. Diese kommen seiner Ansicht nach selten explizit zutage, „das macht keiner mehr, alle zucken zurück" (P35, Z. 1403f.), sondern manifestieren sich im Handeln der Akteure, das wiederum an bestimmte Verhaltenscodes gebunden ist. Diese strukturieren auch in sehr strikter Weise den Zugang „zur Berufung, zu Karrieren" und manifestieren sich in „Praktiken, die wir im Alltag haben" (P35, Z. 1395f.). Das grundlegende Problem – auch von Gleichstellung – sieht er im gesellschaftlich-wirtschaftlichen System, dem „Neoliberalen", das ihm ein „Dorn im Auge" (P35, Z. 1420) ist. Jungbauer sieht einen Nexus zwischen ökonomischen Verhaltensimperativen, Diskriminierung und Gleichstellung. Diskriminierungen und Stereotype sind, so Professor Jungbauers These, nicht allein auf individuelle Stereotypisierungen zurückzuführen, sondern sind Bestandteil eines gesellschaftlichen Systems, mit dem „irgendwas nicht stimmt". An seinen Ausführungen wird deutlich, dass Professor Jungbauer auf den Wandel des Wissenschaftssystems in Finanzie-

rung und Steuerung rekurriert (Norkus 2018: 220). Jungbauer argumentiert dafür, die Verbindung von strukturellen Bedingungen, symbolischen Verhältnissen und Subjektentwürfen in Bezug auf Gleichstellung stärker in den Blick zu nehmen. Ähnlich formuliert es Professor William, wenn er kritisiert, dass die vermeintlich ökonomisch weniger effizienten geisteswissenschaftlichen Fächer im Zuge einer in der Bildungspolitik um sich greifenden „utilitaristische[n] Ideologie“ (P36, Z. 167) weniger wertgeschätzt werden.

In den nächsten Kapiteln werden jene Aspekte genauer in den Fokus gerückt, die im Zusammenhang von Berufungsverhandlungen und Gleichstellung kritisch diskutiert wurden. Es geht dabei um die Kontroverse um Quotierung, den Vorwurf der Bürokratisierung durch die Existenz von Gleichstellungspolitik und die besondere und sehr präsente Rolle der Gleichstellungsbeauftragten.

8.2 Zankapfel in der Gremienarbeit: Quotierungsregelungen

Die numerische Unterrepräsentation[169] von Frauen im Wissenschaftsbetrieb wird sowohl in der Hochschul- als auch der Geschlechterforschung breit diskutiert. Die bestehenden Geschlechterverhältnisse an Hochschulen, ihre Entwicklung und ihre Konsequenzen wurden bereits in Teil A dieses Berichts ausführlich thematisiert. Zu den gleichstellungspolitischen Maßnahmen, die diese Zahlenverhältnisse konkret angehen, zählt sowohl die Quotierungsregelung in Berufungskommissionen, als auch die gesetzliche Regelung zur paritätischen Besetzung von Gremien, welche durch das 2016 geänderte LGG NRW sowie das HZG NRW abgesichert ist. Hiernach ist ein Mindestanteil von 40% Frauen in spezifischen Gremien, Aufsichts- und Verwaltungsräten einzuhalten (Landesregierung Nordrhein-Westfalen 2016). Konkret ist hier in Artikel 1 des § 11c HZG NRW eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung festgeschrieben, sowie in Artikel 1 des § 21, Absatz 3 HZG NRW festgelegt, dass im Hoch-

169 In den letzten Jahrzehnten ist ein ‚Quantifizierungstrend‘ zu beobachten, indem zahlenbasierte Darstellungen im Zuge von New Public Management an Bedeutung gewinnen. Zahlen dienen nicht nur der Außendarstellung, sondern sind im Kontext von Gleichstellung mittlerweile auch ein Steuerungsinstrument, da an bestimmte Kennzahlen materielle Ressourcen geknüpft sind. So richtet sich beispielsweise die Förderwürdigkeit einer Universität in einigen Zusammenhängen nach dem Gleichstellungs-Ist-Zustand und danach, ob ein ‚Bemühen‘ um Gleichstellung sichtbar ist, zum Ausdruck kommend durch eine Implementierung von Maßnahmen und Programme, die auf Gleichstellung abzielen. Zahlen sorgen dafür, dass Themen auf eine nachprüfbare Basis gestellt werden. Quotierungsversuche können damit als eine Praktik der Selbst- und Fremdkontrolle und ein „Treiber“ kapitalistischer Betriebsführung begriffen werden (Vormbusch 2007 zitiert nach Passoth/ Wehner 2013: 8). Sie dienen dem Zweck der Selbstoptimierung und Wettbewerbsorientierung (ebd.).

schulrat ein Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen ist. Neben der paritätischen Besetzung zielen die Quotierungsregelungen aber auch explizit auf das *Handeln* in Berufungskommissionen ab, indem mit Artikel 1 des § 37a HZG NRW auf ein chancengerechtes Berufungsverfahren mit Hilfe von fachgruppenspezifischen Gleichstellungsquoten in Orientierung am Kaskadenmodell abgezielt wird. Quotierungsregelungen sollen dabei Urteilsverzerrungen abmildern, die bei Entscheidungsfindungen in Berufungskommissionen im Zusammenhang mit Geschlecht vorkommen können[170]. Quoten haben damit eine nicht zu unterschätzende „Signalwirkung“ (Bothfeld/Rouault 2015: 28) für den gleichstellungspolitischen Diskurs insgesamt, indem auf diese Weise eine ergebnisorientierte Gleichstellungspolitik gefördert wird. Die Regelung soll dafür sorgen, dass bei gleicher Eignung eine Entscheidung für eine Person aus einer bisher unterrepräsentierten Gruppe getroffen wird. Dieses Gleichstellungsinstrument kann als bedeutsam für die symbolische Dimension von Geschlecht und Gleichstellung eingeordnet werden, wie in Teil A Kapitel 2.2.2 dargestellt. Die Kommissionsmitglieder sind durch die Existenz dieser Regelung dazu angehalten, eventuelle bestehende Geschlechterstereotype zu reflektieren. Durch den dadurch induzierten Anstieg von Frauen auf Professuren können langfristig auch Veränderungen auf der strukturellen und subjektbezogenen Dimension von Geschlecht erzielt werden.

Die folgende Analyse fokussiert die Positionierung der befragten Akteursgruppe der Professor_innen in Hinblick auf das Thema Quotierungsregelungen in Zusammenhang mit der Arbeit in Gremien. Dabei wird der Frage nachgegangen: Wie schätzen die befragten Professor_innen dieses Instrument ein, das darauf abzielt, möglichst rasch die numerische Anzahl von Frauen auf den statushohen Positionen im Wissenschaftssystem zu steigern? Welche Einstellung haben sie allgemein zu Quotierungsregelungen?

Eines der fallübergreifenden Argumentationsmuster, das in 23 Interviews[171] explizit rekonstruiert werden kann, macht eine kritische Distanz zum Thema Quotierung sichtbar. Was sich genau dahinter verbirgt, wird nun exemplarisch am Fall von Professor Himmelreich (P1) vorgestellt. Dieser Gesprächspartner positioniert sich gleich zu Beginn ausführlich und an mehreren Stellen später im Interview kritisch zu Quotierungsregelungen, so dass es auch hier wieder möglich ist, das fallübergreifende Muster in seiner „Tiefensinnschicht“ (Kruse 2014: 655) herauszuarbeiten.

170 Van den Brink und Benschop (2012) kommen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass fehlende Qualifikation Männern als „Entwicklungspotenzial“ ausgelegt wird, während bei Frauen höhere Standards für den Ist-Zustand der Qualifikation angelegt werden. Dies kann als Urteilsverzerrungseffekt beschrieben werden.

171 Rekonstruierbar ist eine kritische Haltung gegenüber einer Quotierung in den Interviews mit P1, P3, P4, P6, P7, P8, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P19, P21, P22, P23, P24, P25, P26, P27, P28, P30 und P32. Sechs Personen (P8, P15, P16, P19, P21, P25 und P32) benannten dabei, teilweise in widersprüchlicher Weise, auch positive Aspekte bzw. stimmen der Grundidee zu, dass die numerische Repräsentation von Frauen erhöht werden müsse.

Professor Himmelreich ist etwa 50 Jahre alt und Professor in der Fächergruppe MINT. Auf die Eingangsfrage der Interviewerin, wie er dem Thema Gleichstellung der Geschlechter gegenüberstehe, antwortet Herr Himmelreich prompt, indem er sagt das Thema sei durch die aktuelle politische Diskussion wieder weit oben auf der „Tagesordnung". Anschließend nimmt er direkt Bezug auf den numerischen Anteil von Frauen auf der professoralen Ebene:

„Mittlerweile gibt's ja doch schon deutlich mehr. Das heißt, es hat sich durchaus ordentlich was getan, aber natürlich sind wir da noch weit davon entfernt, dass wir auch nur annähernd in irgendeiner Form eine, ja, Gleichverteilung hätten, zumindest bei der Zahl der Professorinnen" (P1, Z 65ff.).

Aus seiner Aussage ist zu schließen, dass ein von ihm anerkanntes Gleichstellungsziel die „Gleichverteilung […] zumindest bei der Zahl der Professorinnen" darstellt. Daneben dient diese direkte Bezugnahme auf die ungleichen Geschlechterverhältnisse – bei denen sich aber „durchaus ordentlich was getan" habe – als Hinführung zu einer Kritik an geschlechterbezogenen Quotierungen:

P: „[I: mhm] Weiß ich noch nicht, ob wir- bin ich noch nicht so davon überzeugt, dass wir grundsätzlich da immer auf dem richtigen Weg sind mit den Instrumenten, die insbesondere unsere Politik ergreift im Augenblick [I: Mhm]. Also, das würde ich ein bisschen- zumindest an der einen oder anderen Stelle ein großes Fragezeichen dahinter machen [I: mhm]. Weil man muss irgendwie anfangen, klar. Von daher ist es so, dann sind natürlich auch die Sachen, die insbesondere in der Politik jetzt für die Hochschulen eingeführt werden, umgesetzt werden, sagen wir mal, die, die naheliegend sind, die man gut machen kann, aber ob das die besten Maßnahmen sind, da hätte ich=hätte ich meine Zweifel."

I: „Mhm. Woran denken sie konkret? An welche Maßnahmen jetzt?"

P: „Also, wir haben ja so- zumindest war mal sehr- war sehr plakativ: Macht mal von jetzt speziellen Förderprogrammen angeseh- abgesehen, agiert die Politik ja momentan eher mit dem Mod- mit der, ja, sagen wir mal, der=der Methode der Bestrafung in dem Sinne, dass Ressourcen, Mittel, Gelder gekürzt werden, wenn halt nicht bestimmte Kennzahlen erreicht werden. Das heißt sozusagen, wird plakativ formuliert. Es wir oben gezogen und wenn man da die Zielzahlen nicht erreicht, wird man entsprechend bestraft" (P1, Z. 101ff.).

Quotierungsregelungen, so die Interpretation, sind etwas, was Professor Himmelreich von der Grundidee ablehnt, wenngleich er es als naheliegendes Instrument der Politik begreift, welches „man gut machen kann". Er hält diese gleichstellungspolitische Maßnahme aber nicht für ein uneingeschränkt geeignetes Instrument, denn „er würde ein Fragezeichen dran machen". Seine Kritik bezieht sich vor allem auf die „Methode der Bestrafung", also die negative Sanktionierung durch Kürzung von Geldern, wenn vorgegebene Kennzahlen nicht erreicht würden. Implizit wird damit lesbar, dass Professor Himmelreich die Akteure auf der politischen Ebene als sehr handlungsstark einschätzt, jedoch die Umsetzung kritisch sieht, indem er sich als Gegner von Top-down-

Strategien positioniert. Er, wie auch Professor Hohausen (P25, vgl. P25, Z. 138) üben Kritik an der Vorgabe von Zielzahlen, welche die Freiheit der Wissenschaft einschränken würden. Diese Lesart, in der er Kritik an der Umsetzung gleichstellungspolitischer Anliegen durch politische Akteure übt, bestätigt sich nochmal im weiteren Verlauf seiner Ausführungen, indem er formuliert, dass „oben gezogen“ und bestraft werde. Eine Anhebung der Zahlen, so die Interpretation seiner widersprüchlichen Argumentation, betrachtet Professor Himmelreich als wünschenswert, jedoch nicht mit verbindlichen, von politischen Akteuren oder der Hochschulleitung vorgegebenen Zahlen. Dieselbe Art der Argumentation findet sich auch in den Interviews von Professor Schneider (P3) und Professor Heife (P4). Beide Professoren üben ebenfalls Kritik an den Mitteln, mit denen Gleichstellung betrieben wird. Professor Schneider fokussiert dabei allerdings stärker auf die nicht „ehrliche“ Kommunikation:

„Bin da ganz, ganz gespalten [I: Mhm]. Also, natürlich ändert sich schneller mit Quote [I: Mhm]. Ne? Da, glaube ich, werden wir [I: Mhm] eben nicht ehrlich, ne? Wenn wir das nicht zugeben würden [I: Mhm], weil jede Organisation hat Effekte [I: Mhm]. Was ich vorhin ein bisschen verdeutlichen wollte, ich kann mir beides vorstellen, ne? Also, politisch zu wollen und dann eine bewusste Diskriminierung oder jetzt Positivdiskriminierung [I: Mhm]. Aber dann ehrlich sein und sich von der Bestenauswahl für diese Zeit zu verabschieden. [I: Mhm]. Und diese Diskussion muss geführt werden, ergebnisoffen“ (P3, Z 195ff.).

An dieser Ausführung von Professor Schneider wird deutlich, dass er Quotierung nicht als ein Instrument betrachtet, das in das System dauerhaft integriert werden sollte, sondern eher als ein Instrument, das hilfreich sei, um die Weichen neu einzustellen, und danach wieder abgeschafft gehöre. Eine vorübergehende Implementierung, die aus seiner Sicht folglich eine Abkehr vom Leistungsprinzip sei, müsse „ehrlich“ und „ergebnisoffen“ diskutiert werden[172]. Gegensätzlich verläuft die Argumentation von Professor Himmelreich, der im weiteren Interviewverlauf äußert, dass die Quotierungsregelung als Instrument zu früh eingesetzt werde. Erst müssten die Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere angepasst und verändert werden, so dass diese „gangbar“ werde. Wie diese Anpassung aussehen soll, führt Professor Himmelreich nicht weiter aus. Eine Anpassung dieser Rahmenbedingungen, so jedoch die Unterstellung, sei aber „eben teurer“ und „langwieriger“, wohingegen Quotierungsregelungen einfacher seien, jedoch „nicht zielführend“.

Diese Argumentation, dass Quoten – die faktisch schnelle Zahlenveränderungen bringen können – nicht zielführend seien, steht im Widerspruch zu seinem Eingangsstatement, in welchem er postuliert, dass ein Gleichstellungsziel die Angleichung im Hinblick auf die „Zahl der Professorinnen“ sei. Auch im Interview mit Professorin Pieper (P14) wird Quotierung als gegenläufig zur

172 Auch Professor Sage (P28) kommuniziert diese Kritik deutlich: „wenn es ein politischer Wille ist, dann muss das nach unten runter dekliniert werden und mit Mitteln versorgt werden“ (P28, Z 628f.).

Bestenauswahl verhandelt und die interviewte Professorin spricht im Kontext der paritätischen Besetzung von Gremien sogar von einer „Frauenverhinderungspolitik“ (P14, Z. 536), da es hierdurch zu einer Überbelastung von Frauen komme. Auch Professorin Koska (P9) aus der Fächergruppe MINT teilt diese Ansicht:

> „Also das ist schon so, dass man eigentlich - eigentlich überproportional gefordert ist. Also gerade auch, das ist jetzt - ja, zum Beispiel bei Fakultätswahlen oder [Mhm] Kommissionen, also dass man, wenn es weniger Professorinnen sind, dann sind die dann eigentlich dauerhaft im Einsatz, auch in Berufungskommissionen, [Mhm] und mehrere gleichzeitig und [Mhm] also insofern ist es schon, dass aus dieser Hinsicht schon die Belastung höher ist wahrscheinlich als bei den männlichen Kollegen. [Mhm] Aber andererseits ist es wichtig, [Mhm] präsent zu sein. ja“ (P9, Z. 489ff.).

Professorin Koska stimmt hier zu, dass Professorinnen, insbesondere in jenen Fächern in denen Frauen in der Professor_innenschaft ohnehin nur marginal vertreten sind, durch die Bemühung um eine paritätische Besetzung in Gremien, v.a. Berufungskommissionen, einer erhöhten Belastung ausgesetzt seien. Sie bewertet dies jedoch als notwendiges Übel, da eine Präsenz von Frau in diesen Gremien wichtig sei.

Fallübergreifend wird in mehreren Interviews[173], in denen sich die Interviewpartner_innen kritisch gegenüber Quotierungsregelungen äußern, auch über eine Art ‚absolute' Quotierungsregelung diskutiert, d.h. eine angebliche rechtliche Verpflichtung, die allen Fakultäten eine sofort umzusetzende geschlechterparitätische Besetzung ihrer Professuren aufzwingt. Diese existiert aber de facto nicht. Ihre ablehnende Haltung einer solchen, offenbar befürchteten Regelung, begründen diese Interviewpartner_innen, indem sie anführen, dass eine Geschlechtergleichverteilung von 50:50% ein nicht zu erreichendes Ziel sei, schon gar nicht in den kurzfristig angesetzten Zeitspannen. Dieses Ziel, so sei an dieser Stelle nochmal betont, entspricht nicht den rechtlichen Regellungen, die wie bereits oben angeführt, Gleichstellung über das Kaskadenmodell (vgl. auch Kapitel 5.2.5.5) ansteuern. Fraglich bleibt an dieser Stelle aber, ob es sich dabei um Unwissen handelt. Daneben wird in mehreren Interviews[174], die mit diesem Argumentationsverlauf vergleichbar sind, angeführt, dass es zu wenige qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf der darunterliegenden Statusstufe gäbe, die man berufen könne. In diesem Kontext spricht Professorin Müller (P2), wie auch viele andere, von einem „Selbstselektionsfaktor“. Die Interviewerin fragt daraufhin nach, was konkret mit dem Begriff „Selbstselektion“ gemeint ist. Professorin Müller führt aus, dass Frauen gar nicht bis zu dem Punkt kommen würden und sich später bereit fühlen würden, „ins Rennen zu gehen“ als Männer. Diese Selbstselektion starte aus ihrer Sicht schon bei der Promotion. Frauen, die aus bildungsfernen Elternhäusern kämen, hätten

173 In den Interviews mit P16, Z. 139, P19, Z. 1128, P21, Z. 706, P25, Z. 129, P26, Z. 1253 und P28, Z.123 wird mit einer 50%-Quote argumentiert.

174 Vgl. P1, Z. 753f., P2, Z. 517f., P8, Z. 64f. und P22.

eine wissenschaftliche Karriere nicht „auf dem Schirm“. Frauen allgemein würden keine Karriere machen wollen, denn in der Wirtschaft könnten sie besser eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen und dann behaupten, sie wollten keine Karriere in der Wissenschaft, indem sie sagen: „[Ich] glaube, das möchte ich gar nicht“. Professorin Müller spricht in dieser Aussage Frauen die Verantwortung zu, dass sie in hohen wissenschaftlichen Positionen numerisch unterrepräsentiert sind. Sie „trauen sich nicht“, sie haben das nicht „auf dem Schirm“, sie „fühlen sich nicht bereit“, sie entscheiden sich gegen die Wissenschaftskarriere.

In diesem thematischen Kontext taucht erneut das zentrale Motiv auf, das ein Konflikt zwischen Gleichstellung und Bestenauswahl besteht. Professor Himmelreich (P1) formuliert:

> „Weil wir werden es nie in den nächsten Jahren hinkriegen logischerweise [I: Mhm], Fünfzig Fünfzig oder ähnliches zu machen, weil es einfach so viele Wissenschaftlerinnen [I: Mhm] auf den verschiedenen Karrierestufen nicht gibt [I: Mhm]. Und das muss natürlich nach wie vor, das=das ist ja völlig außer Frage, die fachliche Qualität gegeben sein. Jetzt nur eine Frau einzuladen, weil es halt eine Frau ist, um irgendwelche Quoten [I: Mhm], Zielzahlen- ist ja unsinnig, ne? Weil das ist=ist den Bewerberinnen gegenüber nicht fair [I: Ja] und=und für das Verfahren natürlich auch nicht. Also, man braucht da ja jetzt keine Alibifrau, nur um irgendwelche Zahlen aufzuhübschen“ (P1, Z. 806ff.).

Auch bei dieser Argumentation nutzt Professor Himmelreich wieder ein fallübergreifendes Argument, das einer rechtlichen Grundlage entbehrt: Nämlich, dass Frauen ausschließlich aufgrund ihres Geschlechts und unabhängig ihrer Leistung zu bevorzugen seien. Rechtlich, wie bereits im Mapping in Kapitel 5.2.3, 5.2.4 und 5.3.2 erläutert, ist lediglich vorgegeben, dass Frauen bei „gleicher Eignung“ favorisiert werden sollen. Es geht de jure darum, dass die Hochschulen angehalten werden sollen, aktiv Bewerber_innen mit gleicher Eignung proaktiv zu gewinnen bzw. sie zu motivieren, sich auf eine ausgeschriebene Professur zu bewerben. Auf diese Weise soll der Pool an Bewerberinnen vergrößert werden, was wiederum eine weitere Voraussetzung dafür ist, Frauen mit gleicher Eignung zu finden. Als weitere Begründung, warum er Quotierungsregelungen ablehnend gegenüberstehe, führt Professor Himmelreich an, dass er eine Berufung aufgrund des Geschlechts nicht befürworte, da dies erstens den Bewerberinnen gegenüber und zweitens für das Verfahren nicht fair sei. Damit impliziert er, dass eine Quotenregelung ein unfaires und das Leistungsprinzip schwächendes Instrument sei, das zu einer Schwächung des Gesamtsystems führe. Drittens, so führt Herr Himmelreich aus, brauche man keine „Alibifrauen“, um die Zahlen „aufzuhübschen“. Erneut bezieht sich Professor Himmelreich auf die Erhöhung der numerischen Repräsentation von Frauen durch Quotierung, die er als „Alibifrauen“ abwertet, die nur die Zahlen beschönigen würden.

Auch in fünf[175] weiteren Interviews wird argumentiert, dass Quotierungsregelungen abzulehnen seien, da sie in das System eingreifen und damit die Bestenauswahl und die Wettbewerbsfähigkeit der Institution Hochschule gefährden würden. Zugleich wird das System Hochschule als fair, erfolgsgenerierend und ‚gut so wie es ist' stilisiert. Die Kriterien der ‚Bestenauswahl' als solche werden nicht hinterfragt, Veränderungen im Auswahlmechanismus von wissenschaftlichen Schlüsselpositionen werden daher abgelehnt.

Betrachtet man dieses Ergebnis im Zusammenhang mit den Aussagen der Interviewpartner_innen zum Thema ‚Bewertung von Aufstiegschancen im Hochschulsystem', so wird deutlich, dass sowohl Professor Hesse (P7), Professor Rudolf (P16) als auch Professor Hohausen (P25) Chancenungleichheit lediglich im Gesamtsystem wahrnehmen, jedoch ihre Fächergruppe davon ausnehmen. Überspitzt formuliert: ‚Diskriminierung? Das tun nur die anderen'. Professor Hesse geht dabei davon aus, dass eine Ungleichheit im Geschlechterverhältnis nur bestimmte Fakultäten betreffe und dass in den Geisteswissenschaften kein Ungleichgewicht der Geschlechter mehr bestehe:

> „Also, grade [I: Mhm] wenn=wenn man die Verteilung hier betrachtet, dann [I: Mhm] ist da eigentlich schon so eine Ausgewogenheit da. Insofern es ist ok, das ist auch durchaus gut, dass es noch weiterläuft, weil es eben noch nicht in allen Fachbereichen ist, aber es ist jetzt hier kein Thema, wo ich sage, da muss man noch groß arbeiten" (P7, Z. 63ff.).

Er spricht hier von einer „Ausgewogenheit", womit er negiert, dass auch in den Geisteswissenschaften Frauen auf höheren Positionen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Auch Professor Rudolf äußert sich in dieser Art und Weise:

> „Ich würde zunächst mal unterscheiden zwischen absoluten Zahlen und Zahlen, die sich auf bestimmt-, auf bestimmte Fachbereiche beziehen. Nicht, absolut gesehen haben sie natürlich völlig RECHT, dass wir da noch zu wenige Professorinnen haben. Wenn man sich die Zahlen in den jeweiligen Fachbereichen anguckt, sieht das natürlich sehr unterschiedlich aus, ne? Also wir haben zum Beispiel bei uns im Fachbereich eine Auslastung, da habe ich nachgeguckt im Frauenförderplan" (P16, Z. 47ff.).

Professor Rudolf spricht, auch von der Wortwahl ähnlich wie Professor Hesse, von einer „Auslastung" und um seine Aussage zu stützen, führt er an, dass er dies im „Frauenförderplan nachgeguckt" habe. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Ergebnissen der Studie von Drescher und Schrott (2015), welche die Einflussfaktoren auf die Einstellung zur Frauenquote untersuchten. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass neben der politischen Disposition, des Geschlechts und der Berufserfahrung auch die wahrgenommene Chancengleichheit einen Einflussfaktor auf die Einstellung zur Frauenquote darstellt (Drescher/Schrott 2015: 3). Relevant ist in diesem Zusammenhang, dass insbesondere dann, wenn Personen selbst von einer Chancenungleichheit betroffen sind, sie sich eher für eine Frauenquote aussprechen (ebd.). Dies kann für die befragten Professor_innen unserer Studie – so ein Ergebnis – zumindest teilweise bestätigt

175 Konkret taucht diese Argumentation in den Interviews P6, P7, P13, P16 und P25 auf.

werden, da sich in dieser Studie drei Frauen und ein Mann klar positiv bezüglich einer Quotierung aussprachen und die Professorinnen bei der Gruppe der ambivalent Positionierten den überwiegenden Teil stellten. Dass jedoch auch so viele[176] Frauen unter den Kritiker_innen von Quotierungsregelungen sind, erklärt sich sowohl mit der Theorie der Systemrechtfertigung (system justification) (Jost/Kay 2005) (siehe hierzu Kapitel 2.2.2), wonach Menschen die Neigung bzw. Motivation haben, sich selbst, ihre Gruppenzugehörigkeit und das „übergeordnete System“ als positiv zu betrachten (Becker 2014: 30), als auch mit dem Faktor „Erfolgsattributionen“ (Drescher/Schrott 2015: 3). Drescher und Schrott (2015: 3) heben darüber hinaus hervor, dass sich eine Person je nachdem, wie sie sich das Zustandekommen des eigenen Erfolgs erklärt, entweder positiv oder negativ zu Quotierungsregelungen positioniert: „Gehen Personen davon aus, dass sie ihre Erfolge durch eigene Leistung (sei es via Anstrengung, Fleiß oder via Fähigkeiten) erlangt haben“, so sprechen sie sich eher gegen eine Frauenquote aus (ebd.: 3). So erklärt auch Professorin Reiners (P13), dass sie selbst keine negativen Erfahrungen im Wissenschaftssystem aufgrund ihres Geschlechts gemacht habe. Sie sieht die Ursache für das Ungleichgewicht der Geschlechter in hohen wissenschaftlichen Positionen vor allem in den persönlichen Präferenzen von Frauen, da grundsätzlich „JEDER“ eine Karriere in der Wissenschaft machen könne. Auch Professorin Müller (P2) berichtet von ihrer eigenen Laufbahn und distanziert sich davon, dass sie selbst Gleichstellungsmaßnahmen benötigt hätte, um es zu schaffen. Sie habe sich auch früher selber nicht für Gleichstellung stark gemacht. Ihre frühere Resignation und der Glauben, dass sich doch nichts verändere, hätten sich aber zu einer aktiven Haltung verändert, so dass sie sich nun engagiere und selbst zu diesem Thema forsche. Die Argumentation von Professorin Müller fußt auf dem neoliberalen Gedanken[177], dass jeder seines eigenen ‚Glückes Schmied‘ und für seine Selbstinszenierung und Selbstdarstellung allein verantwortlich sei und selbst darüber bestimme. Aus ihrer Sicht stellen Frauen sich anders und vor allem schlechter dar als ihre männlichen Kollegen. Der Erwartungshorizont an beide Geschlechter sei aber der gleiche. Rund und um die Uhr ‚mit Haut und Haaren‘zu arbeiten sei normal und Bestandteil der Arbeitskultur in der Wissenschaft. Damit wird von Professorin Müller das System als gerecht in Hinblick auf Aufstiegschancen für die Geschlechter dargestellt. Auch Professor Altmann (P15) begründet seine Erklärung für den Drop-out von Frauen

176 Konkret waren das die Professorinnen P6, P8, P11, P12, P13, P14, P19, P21, P22 und P23.

177 „Im Neoliberalismus wird der liberale Feminismus hegemonial, weil sich seine Vertreter_innen nur für bestimmte Frauen einsetzen“, nämlich für die leistungsfähigen ‚Alphafrauen‘, diese werden in der neoliberalen Gesellschaft durch einzelne Institutionen wie spezielle Förderpolitiken wie etwa Exzellenzcluster o.ä. „gehypet und erst hervorgebracht“ (Mertlitsch 2013). Feministische Werte wie „Selbstbestimmung, Unabhängigkeit, eigenes Einkommen oder Selbstverantwortung lassen sich [dabei] bestens mit neoliberalen Prinzipien vereinbaren“ (ebd.).

aus dem Wissenschaftssystem in den zeitlichen Forderungen des Systems, denen sich die Frauen in der Qualifikationsphase nicht unterordnen wollen. Auf die Frage, ob er darin auch strukturelle Gründe sehe, verneint er dies. Er führt dies auf persönliche Einstellungen zurück, die wiederum durch Einstellungen in der Gesellschaft geprägt seien. Er positioniert und agentiviert Frauen und ihre Präferenzen damit sehr ambivalent: Einerseits folgen sie ihren eigenen Bedürfnissen oder Vorstellungen, zugleich aber gehen diese auch über die Einzelnen hinaus und sind im Sozialen verortet.

Ähnlich thematisiert diese ambivalente Haltung auch Professor Schneider (P3). Er formuliert, dass Frauen Gleichstellung als Thema vermeiden, wenn ihr Selbstbild stark ist und sie sich ihren Erfolg aufgrund von eigener Leistung erklären, um nicht selbst mit dem „böse[n] Wort der Quotilde" belegt zu werden:

> „Also, im Grunde genommen ist das [er bezieht sich auf Gleichstellung] bei jedem Berufungsverfahren, ne? [I: Mhm] Das ist ein Dauerbrenner, das, also, nicht an dem [I: Mhm] Fakultätsrat, sondern mit jeder Berufungskommission ist eigentlich das auf der Agenda seit ein paar Jahren [I: Mhm]. Innerhalb des Kollegengremiums eigentlich nicht, weil ja unsere Kollegen, die wir drin haben, also, auch nicht das Gefühl haben- im=im=im Ruhrgebiet gibt's das böse=böse Wort der Quotilde, haben Sie vielleicht mal gehört, ne? Und die sind eben als Kolleginnen voll respektiert, weil sie eben die Besten waren und sie haben auch das Gefühl, als Beste [I: Mhm] rein gekommen zu sein. Und deswegen haben sie auch überhaupt keinen Grund eigentlich, über Gleichstellung zu reden [I: Mhm], weil grade die Professorinnen sich auch nicht in die Ecke drängen lassen wollen: ja ihr seid über eine Gleichstellungsquote reingekommen [I: Mhm]. Also, die reden am wenigsten eigentlich drüber, ne? (P3, Z. 329ff.).

8.2.1 Quotierung führt zu Kampf um die bereits etablierten Frauen oder Quotierung als doppelter Systemeingriff

Ein weiteres dominantes Muster, das sich in mehreren Interviews rekonstruieren lässt und vornehmlich von den befragten Professor*innen* (Professorin Wiesemann, Professorin Berger und Professorin Meyerhoff) angeführt wird, ist, dass Quotierungsversuche kritisch zu betrachten seien, da diese zu einem „Kampf" um die sowieso bereits etablierten Frauen führen (vgl. P11, Z. 180f. und P8, Z. 29f.). Exemplarisch wird die Tiefenstruktur dieser Argumentation im Folgenden am Fall von Professorin Berger (P11) rekonstruiert. Berger positioniert sich zunächst klar als Quotenbefürworterin, um dann negative Aspekte zu thematisieren, die aus ihrer Sicht aus Quotierung resultieren. Auf die Frage der Interviewerin, wie ihre Haltung zu einer proaktiven Gewinnung von Bewerberinnen in Berufungskommissionen sei, sagt sie:

> „Ja, absolut! Aber ich sehe auch, auch weil ich selber schon davon betroffen bin, das bedeutet, zum Beispiel bei Stellenausschreibungen für Professuren bin ich dafür, absolut dafür, dass man das macht, aber es darf nicht dazu führen, dass dann die Kolleginnen und - die

Kolleginnen, die gut sind und vor allen Dingen auch, die drittmittelstark sind, dass plötzlich so ein Run oder ein Wettbewerb dann ausgerufen wird, dass genau die nämlich angefragt werden. Also mir passiert das auch, dass ich dann angefragt werde aufgrund des Profils, aufgrund der Drittmittelerfolge. Und das bedeutet ja dann immer, wenn man sich bewerben würde, dass dann die abgebende Hochschule plötzlich weniger - dann in dem Fall eine Frau weniger hat. Die berufende Hochschule hat eine Frau mehr, es wird - werden aber nicht insgesamt mehr Frauen ins System gebracht auf die professorale Ebene, sondern eine Hochschule gibt an die andere ab. Was wir brauchen, ist ja, dass mehr Frauen ins System gebracht werden. Also deswegen würde ich sagen, bei diesem proaktiven Schauen nach Kolleginnen und Kollegen, dass man da vor allen Dingen schauen müsste, dass die Kolleginnen, die noch nicht auf Professuren sitzen, dass genau die angesprochen werden und auf Professuren kommen, weil nur so können wir ja dann auch die - die Quote erhöhen. Sonst ist das nur ein Verschieben von Frauen innerhalb der Professuren an Hochschulen, ne?" (P11, Z. 180ff).

Professorin Berger verhandelt hier Quotierung, indem sie reflektiert, welche Konsequenzen eine Quotierung für verschiedene Akteure nach sich ziehen kann. Dabei spricht sie besonders Hochschulen als Institutionen eine starke Agency zu, indem sie von der „abgebenden Hochschule" spricht. Sie selbst würde, so eine Lesart, aufgrund ihres Drittmittelerfolgs aktiv zum „Wettbewerb" aufgefordert. Sie beschreibt das als einen „Run" auf sich als Person. Durch diese Aussage wird Quotierung von Professorin Berger klar als Steuerungsinstrument erkannt, das im Zuge von New Public Management den an Bedeutung gewinnenden Wettbewerb zwischen den Hochschulen steigert.

Professorin Wiesemann (P8) thematisiert den „Kampf" um die „hoch qualitativen Frauen", indem sie Szenarien durchspielt, die denkbar wären und dass eine strategische Herangehensweise nötig sei, um die numerische Repräsentation an der eigenen Hochschule langfristig stabil zu steigern:

„Dadurch, dass es nicht genügend Frauen gibt, die die quali-, also es gibt hoch qualitative Frauen, aber nicht GENÜGEND, um eben alle Hochschulen zu bedienen. Darum ist der KAMPF um die Frauen eben sehr groß. Das merken wir auch. Und wir merken auch sehr stark, dass wenn wir Frauen berufen in sehr hochrangigen Professuren, also W3, dass diese Frauen dann auch nicht kommen, sondern dann an Ort und Stelle Bleibeverhandlungen führen, ERFOLGREICH. Das heißt, diese Frauen sind auch wesentlich weniger mobil und diese fehlende Mobilität führt dazu, dass man natürlich in diesen W3-Professuren in der eigenen Hochschule so langsam vorwärts geht, dass die eben besetzt werden können auch mit Frauen. Und darum sage ich mir, es ist besser, wenn man eben schon auf der Nachwuchswissenschaftlerinnenebene oder auf der W1, auf der W1-Ebene, maximal W2-Ebene sich diese sehr zukunftsträchtigen guten Frauen wählt oder - oder einstellt, guckt, wo sind die, und dann selbst diese Frauen in der eigenen Hochschule aufbaut" (P8, Z. 88ff.).

An ihrer Aussage wird deutlich, dass sie Quotierungsregelungen als Förderung der sowieso bereits etablierten Frauen im Wissenschaftssystem wahrnimmt, die den entbrannten Kampf um Frauen nutzen würden, um „ERFOLGREICH" Bleibeverhandlungen zu führen und damit auch der Mobilitätsforderung des Wissenschaftssystems ausweichen könnten. Die Mobilitätsanforderung ist eine der ältesten Traditionen im Wissenschaftssystem und ein stark gewichtetes Auswahlkriterium in Berufungskommissionen. Quotierungsregelungen

sind damit aus Sicht von Professorin Wiesemann nicht nur im Sinne einer vorrangigen Platzierung von Gleichstellung vor Bestenauswahl ein Eingriff in das System, sondern auch in dem Sinne, dass die Mobilitätsanforderung durch Rückverhandlungen umgangen werden kann. Professorin Wiesemann thematisiert dies, indem sie von „Frauen, die nicht kommen" oder „Frauen, die weniger mobil sind" spricht, was darauf verweist, dass sie diesem Systemeingriff nicht kritisch gegenübersteht. Sie versucht vielmehr das Dilemmata – dass es generell zu wenige Frauen im System gibt und dass dies aus ihrer Sicht mit einer Quotierung nicht behoben wird – strategisch für die eigene Hochschule zu lösen. An der wiederholt auftauchenden Formulierung „wir" wird deutlich, dass sie sich stark mit ihrer Hochschule und dem Wissenschaftssystem identifiziert.

8.2.2 Quote als wichtiges und nötiges Instrument um Gleichstellung zu erreichen

Neben eher kritisch distanzierten Professor_innen finden sich unter den 40 Interviewpartner_innen auch elf Professor_innen[178], die einer Quotierungsregelung in vielen Punkten zustimmen und diese im Grundsatz befürworten. Bei dieser Gruppe steht die Betonung der „Notwendigkeit" im Vordergrund (P32, Z. 50, P8, Z. 146, und bei P15, Z. 435: genaue Wortwahl „SINNVOLL"). Sie betonen, dass die Entwicklung im Personalauswahlprozess gerechtfertigt sei und zu mehr „Gerechtigkeit" führen würde (P5, Z. 732). Professorin Wiesemann (P8) und Professor Funke (P32) reflektieren dabei, dass Frauen zwar keinen „Sonderstatus" wollen würden. Sie machen jedoch klar eine ‚Dringlichkeit' aus, dass eine Quotierung konsequent erfolge. Kritisch wird insbesondere von Professor Funke die „rigorose Quotierung" gesehen, die in der Praxis zu Umsetzungsschwierigkeiten führen würde,

> „[wenn man] das zu rigoros in einem rein mathematisch-formalen Sinne dann runterrechnet, runterbricht, dann in ganz konkreten Verfahren eventuell auch Schwierigkeiten aufkommen können. Also wenn mir die Vorgabe gemacht wird, es sollte doch möglichst so sein, dass in der Statusgruppe XY ein entsprechendes Verhältnis der Geschlechter eben dann auch sich ganz konkret in Stellen niederschlägt, dann heißt das, dass ich bei einem entsprechenden Verfahren eben diesen Schlüssel nicht nur im Kopf haben muss, sondern ja letztlich auch beachten muss" (P32, Z. 84ff.).

178 Konkret sind das die Professor_innen: P2, P5, P8, P9, P15, P19, P20, P21, P25, P28 und P32. Dabei kann bei sieben der elf Professor_innen eine ambivalente Haltung rekonstruiert werden, in dem Sinne, dass sie grundsätzlich eine Quotierung befürworten, jedoch auch negative Aspekte und Folgeerscheinungen thematisieren.

Auch hier schwingt erneut Kritik an politischen Akteuren mit, die in der Eingangspositionierung von Professor Funke deutlich wird. Auf die Frage der Interviewerin und der Bitte sich zum Gleichstellungsdiskurs zu positionieren antwortet Funke:

„Ja, ich würde genau beides sehen. Auf der einen Seite sowohl die Notwendigkeit, [Mhm] und denke auch, dass man da noch mehr drüber reden muss und auf der anderen Seite vor allen Dingen auch mehr dazu tun muss. Auf der anderen Seite denke ich schon, dass bestimmte Vorgaben, vor allen Dingen politische Vorgaben sicherlich auch noch mal sehr kritisch gesehen werden müssen, was so die praktische Relevanz dann eben auch an der Universität anbetrifft. Die Umsetzbarkeit, sagen wir es mal so" (P32, Z. 49ff.).

Hieran wird deutlich, dass Professor Funke sich zwar generell positiv gegenüber Quotierungsregelungen positioniert, jedoch bei der praktischen „Umsetzbarkeit" in einigen Fächern Schwierigkeiten ausmacht, die von der Politik nicht mit bedacht worden seien.

Generell positiv, jedoch auch in gewisser Weise ironisch distanziert, liest sich die Positionierung von Professor Altmann (P15). Sein Verhältnis zu Gleichstellung lässt sich als im hohen Maße positiv und gleichzeitig distanziert rekonstruieren. Er bewertet Quotierung als gerechtfertigt und begründet dies in der rechtlichen Legitimierung. Er betont dabei, dass er den „SINN" mittrage:

„Eigentlich halte ich sie [er bezieht sich auf die Quote] für - für SINNVOLL, weil selbst wenn Frauen dann aus welchen Gründen auch immer sich da - also dazu NEIGEN sollten, sich zurückzu-, dann werden sie zumindest darauf gestupst, <<pocht auf den Tisch>> ja, wir MÜSSEN da auch jemand - das heißt, die Partizipation wird - auf der einen Seite ist bei den Männern das Bewusstsein, ach ja, wir sollen das nicht unter uns ausmachen. Und bei den Frauen wird gesagt, ja, wir müssen auch jemanden bei uns finden. Also insofern halte ich das für sinnvoll" (P15, Z. 435ff.).

Professor Altmann diskutiert dabei beide Seiten, die (vermeidlich) Leidtragenden der Quote und die (vermeidlichen) ‚Gewinnerinnen', indem er formuliert, dass durch Quotierung sowohl Frauen als auch Männern bewusst werden würde, alte Handlungsstrategien verändern zu müssen. Sein Geschlechterbild ist dabei stereotyp, indem er Frauen zum einen eine „Neigung" unterstellt, sich „zurückzu-"[nehmen?] und dann reformuliert „dann werden sie zumindest drauf gestupst", womit die Sichtweise deutlich wird, dass Herr Altmann davon ausgeht, dass Frauen genau wie Männer ebenfalls von außen aktiv in Bewegung gebracht werden müssten, um bisherige Handlungsmuster zu verändern. Männer agentiviert er dabei als handlungsmächtig, da sie diejenigen seien, die in der Lage sind, aktiv ihr Handeln zu verändern und unterstellt ihnen für die Vergangenheit homosoziale Kooptation. Für beide Gruppen sieht er durch die Quote ein gesetztes „MUSS", ihre Verhaltensmuster zu reflektieren. Auch für Professorin Schmidt (P19) kann ein ähnliches Muster rekonstruiert werden, da sie ebenfalls betont, es müsse darum gehen eine Frauenlobby zu schaffen und homosoziale Kooptation zu verringern. Eine Quote würde dafür sorgen, dass Frauen sichtbar werden (P19, Z. 397f.).

Auch Professorin Koska (P9), ebenfalls als Befürworterin zu identifizieren, argumentiert, dass eine Quotierung nötig sei, um eine Erhöhung der Repräsentanz von Frauen zu erreichen (P9, Z. 61f.). Dagegen spricht sich Professorin Meier (P20) aus. Sie sagt, dass diese Art der Argumentation nicht zielführend sei, da man nicht den Mehrwert der Quotierung in den Vordergrund stellen dürfe. Vielmehr müsse argumentiert werden, dass das bisherige System schlichtweg ungerecht sei und daran etwas geändert werden müsse (P20, Z. 558f.). Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Thema Quote in der Hochschule – wie auch gesamtgesellschaftlich ein prominentes, aber äußerst kontrovers diskutiertes Thema ist.

8.2.3 Paritätische Besetzung von Gremien

Im Hinblick auf das gesetzlich verankerte Ziel, eine paritätische Besetzung von Gremien zu erreichen, äußerten sich acht Professor_innen (zu gleichen Anteilen aus der Fächergruppe MINT und der Fächergruppe der Rechts-Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) kritisch[179]. Hierzu zählt auch Professor Himmelreich (P1). Er begründet seine ablehnende Haltung damit, dass diese Regelung für die Frauen nicht fair sei:

> „Auf der Seite der Kommission haben wir ja die Gleichstellung ja auch vorgegeben. Da haben- das kriegen wir nicht hin. Dann haben wir das=das- aber, ehrlich gesagt, das versuchen wir auch gar nicht wirklich [I: (?Warum?)?]. Weil, ich mein, es ist auch unseren Kolleginnen nicht zuzumuten. Weil wir haben zwei Professur- zwei Professorinnen in der Fakultät, bei zweiundzwanzig Professuren. Wenn wir jetzt jede Kommission paritätisch besetzen wollten, wie das Gesetz das [I 2: Mhm] vorsieht, dann würden sich unsere beiden Kolleginnen bedanken. Also, das ist- [I 2: Mhm] ist ja auch [I: Mhm] nicht zuzumuten, ne? (P1, Z. 825ff.).

Das berichtete Gleichstellungshandeln von Professor Himmelreich kann hier als zweifelhaft eingestuft werden, denn er berichtet davon, dass man sich noch nicht mal bemühe, die Gremien paritätisch zu besetzen: „[E]hrlich gesagt, das versuchen wir auch gar nicht" und er äußert weiter: „weiß auch nicht, ob das da sinnvoll oder nötig ist auf Seite der Kommissionsmitglieder" (P1, Z. 845ff.). Damit bestätigt er die Lesart, dass er einer paritätischer Besetzung von Gremien nicht nur ablehnend gegenübersteht, sondern er dieser Maßnahme auch den Sinn und die Notwendigkeit abspricht. Damit äußert er auch explizit Kritik an den hochschulpolitischen Vorgaben zur Gleichstellung und markiert damit den Handlungsspielraum, den Professor_innen haben. Auch Professorin Reiners (P13), Professor Erlemann (P17) und Professorin Bergmann (P22) äußerten sich in diesem Zusammenhang kritisch mit der Begründung, dass diese Regelung durch die geforderte hohe Zeitinvestition und den erhöhten Verwaltungsaufwand zu einer Benachteiligung der Frauen führen würde, die bereits Professuren besetzen. Professor Erlemann kritisiert hier ebenfalls konkret die

179 Konkret waren das P1, P12, P13, P17, P21 (ambivalent) sowie P22, P24, P28.

Landesregierung als Akteur (P17, Z. 426f.). Professor Stiller (P24) äußert, auch mit einer kritischen Haltung zur paritätischen Besetzung von Gremien, dass diese Arbeit wenig „reputationsfördernd" sei und er von seinen Kolleginnen wisse, dass sie diese Regelung als belastenden Mehraufwand wahrnehmen würden. Professorin Hoch (P6), die selber als „Quotenfrau" in ein Gremium „rein geschubst" wurde, betont, dass sie das „beschissen" fand und ihr diese Regelung „Bauchschmerzen" mache. Aus ihrer Wortwahl lässt sich nicht nur schließen, dass sie unfreiwillig der Forderung nachkommt, als Frau in Gremien Präsenz zu zeigen, sondern auch, dass es sie körperlich-emotional tangiert. Professorin Schüttler (P21), die ebenfalls Erfahrung als „Quotenfrau" in einem Gremium gemacht hat und einen ambivalenten, ebenfalls eher kritischen Standpunkt einnimmt, spricht sogar davon, dass diese Vorgabe zum „Gremientod" führen würde, interpretierbar als ‚Tod durch zu viel Gremienarbeit'. Daneben expliziert sie, dass mehr Frauen „ins System" gebracht werden müssten, um langfristig die Gremienarbeit auf mehr weibliche Schultern verteilen zu können. Deutlicher positioniert sich Professorin Koska (P9), die ebenfalls die hohe Belastung von Frauen sieht, die diese Regelung zur Folge hat. Sie betont jedoch gleichzeitig, dass es dennoch wichtig sei, dass Frauen in diesen Gremien „präsent" seien (P9, Z. 499). Hier deutet sich ein kaum auflösbarer Konflikt an.

Sowohl die Formulierungen von Professor Himmelreich als auch von Professorin Kuhn (P12) deuten darauf hin, dass die paritätische Besetzung von Gremien teilweise nur sehr wiederwillig umgesetzt wird und dabei kein Prozess des Umdenkens angestoßen wurde. Professorin Kuhn sagt Folgendes:

> „[was sich mit Sicherheit verändert hat aus meiner Sicht, das ist diese erhöhte Aufmerksamkeit aufgrund rechtlicher Regelungen in - mit [Mhm] Blick auf Gleichstellung. Dass natürlich sofort man fragt: oh, die Kommission muss besetzt werden. Oh, aber wir müssen das doch unter Gleichstellungsaspekten tun. Das ist aber nicht, um der Gleichstellung gerecht zu werden, sondern das ist, um einer Auflage gerecht zu werden, um bloß eine Berufung oder um was es auch immer da gehen mag, dieses nicht zu gefährden. Das ist - glaube ich, hat nicht unbedingt zwingend viel mit der Einstellung zu tun, sondern was damit zu tun, dass man Auflagen – Auflagen erfüllen will, die einen sonst hemmen. Ja?" (P12, Z 699ff.).

‚Sie tun es, weil sie es müssen', so die Lesart dieses Statements von Professorin Kuhn. Sie geht davon aus, dass die rechtliche Regelung zu einer Sensibilisierung einer „erhöhten Aufmerksamkeit" geführt habe, jedoch die Umsetzung weniger mit einer intrinsisch motivierten Handlung zu tun habe, sondern strategisch motiviert sei, die „Auflagen" zu erfüllen, um keinen Nachteil zu erfahren („nicht [ge]hemmt zu werden").

Professor Himmelreich formuliert zusätzlich noch ein weiteres Argument gegen eine paritätische Besetzung. Er sagt, das Thema Gleichstellung sei immer wieder auf der Tagesordnung im Fakultätsrat oder in Dekanerunden und „man müsse" sich dort immer wieder damit auseinandersetzen. Er und auch andere Professor_innen, Professorin Hoch (P6) und Professorin Zöller (P23),

betrachten dabei Gleichstellung als eine Frauenfördermaßnahme, die über das Ziel hinausschieße:

> „Es gibt, meiner Meinung nach, auch durchaus Bereiche, wo man auch die Jungs und oder auch Schüler oder Studierende, männliche, fördern müsste. Aber in der Regel wird die Diskussion ja eher unter dem Gesichtspunkt Frauen geführt. Und da ist ihre Fakultät ja sozusagen, sagen wir mal, außen vor. Die naturwissenschaftlichen Fakultäten, insbesondere die Physik und wir, eher, ne? Ingenieure auch eher auf der anderen Seite des=des Spektrums“ (P1, Z. 99ff.).

Männer dürften im Zuge von Quotierung nicht aus dem Blick geraten, da sie in einigen Fakultäten ebenfalls Förderung bräuchten. Die Ingenieurswissenschaften und die Physik seien schließlich nur die eine Seite des Spektrums, so Professor Himmelreich. Auch Professorin Hoch und Professorin Zöller positionieren sich in gleicher Weise und deklarieren Quotierungsversuche als eine Frauenfördermaßnahme. Professorin Zöller postuliert dabei, dass die „Quote raus[zu]nehmen“ sei (P23, Z. 860). Ihr Bereich sei zwar männerdominiert, jedoch habe sich viel verändert. Sie führt als Beispiel eine für sie relevante Fachgesellschaft an, die sich in den letzten Jahren „massiv“ der Frauenförderung verschrieben habe.

Bilanzierend kann gesagt werden, dass sich die Mehrheit der befragten Professor_innen kritisch äußerte (23 Personen) bzw. klar Stellung gegen Quotierungsregelungen bezog (16 Personen). Nur vier der befragten Professor_innen sprachen sich deutlich und vehement für eine Quotierung aus. Sieben weitere stimmten der Grundidee zu, die numerische Repräsentation von Frauen zu erhöhen, übten jedoch deutliche Kritik daran, dass die Quotierung auch für die Besetzung der Gremien gelte und eine paritätische Besetzung zu einer belastenden Mehrarbeit für Frauen führe.

Quotierung, als Gleichstellungsinstrument auf der Steuerungsebene, kann damit als stark sichtbares Gleichstellungsinstrument bezeichnet werden, das seine Signalwirkung nicht verfehlt und auf der professoralen Ebene zumindest in Form einer diskussionswürdigen Thematik angekommen zu sein scheint. Dabei muss jedoch hervorgehoben werden, dass diese Regelung zwar zu einer veränderten und bewussteren Handlungsweise führt, jedoch nicht aus einer impliziten Motivation heraus das Wissenschaftssystem gerechter zu machen, sondern vielmehr häufig lediglich aus strategischen Gründen umgesetzt und dabei oft scharf kritisiert wird. Die Frauen, aber auch einige der Männer, die sich gegen eine Quote aussprechen, erklären sich den eigenen Erfolg mit dem Attribut ‚Leistung‘ und begründen damit ihre eigene ablehnende Position, da das System prinzipiell aus ihrer Sicht jedem offenstehe. Stark und deutlich kritisiert wird von dieser Gruppe nicht nur der Sinn, der sich ihnen nicht zeige, sondern auch, dass Quotierung ein Eingriff in das bestehende System bedeute. Sei dies gewollt, so müsse dies klar kommuniziert werden als neue institutionelle Ausrichtung – weg von der Wettbewerbsorientierung, die auf Exzellenz baue und hin zu Gleichstellung. Gleichstellung wird damit als widersprüchlich

zur Bestenauswahl gedeutet und als Top-down-Maßnahme kritisiert (vgl. Kapitel 6.1). Dagegen argumentieren die wenigen klaren Befürworter_innen einer Quote in dieser Studie – insbesondere Frauen als die bisherigen Benachteiligten im System –, dass sie genau diesen Eingriff in das System als wichtig beurteilen und Schwierigkeiten, die als Folge auftauchen, nicht als Grund erachten, von der Quote abzurücken. Vielmehr sehen sie diese als Herausforderungen, die sich praktisch und strategisch lösen ließen.

Von den Kritiker_innen werden als weitere Argumente angeführt, dass die Quote eine Frauenfördermaßnahme sei, die „über das Ziel hinausschieße" und sogar Frauen eine derartige Übermarkierung ablehnen würden. Daneben wird der Aspekt der Verschiebung bereits etablierter Professorinnen sowohl von den Kritiker_innen als auch von den Befürworter_innen genutzt. Während die einen anführen, dass durch Quotierung ein Kampf um eine kleine Gruppe von Professor_innen entbrenne aber keine neuen Frauen ins System einsteigen könnten, äußern die anderen, dass hiermit für diese kleine Gruppe von Frauen jedoch auch eine neue Chance entstehe, durch erfolgreiche Bleibeverhandlungen den Mobilitätsdruck des Wissenschaftssystems auszuhebeln, da das Werben um erfolgreiche Frauen diesen erlaube, ihre Position durch Rückverhandlungen zu verbessern, ohne die Universität zu wechseln[180]. Die Befürworter_innen argumentieren weiter, dass Quotierung ein notwendiger und sinnvoller Eingriff in das System sei (zumindest für eine gewisse Zeitspanne), der zu mehr Gerechtigkeit führe, indem mehr Frauen in das System gebracht würden. Dabei wird von vielen, insbesondere von denjenigen, die sich ambivalent positionieren, das Kaskadenmodell als wichtiges und angemessenes Modell angesehen. Einigen der Befürworter_innen geht diese Regelung dabei jedoch nicht weit genug und sie betonen, dass sie eine rigorose Vorgabe von 50:50 Besetzung begrüßen würde (vgl. P2 und P38.). Eine Nicht-Quotierung komme dabei einer Diskriminierung von Frauen gleich – so die Haltung dieser (Minderheit von) Professor_innen.

Im Hinblick auf den Aspekt einer paritätischen Besetzung von Gremien wird sowohl von den Befürworter_innen als auch von den Kritiker_innen eine Mehrbelastung von Frauen festgestellt. Diese wird jedoch unterschiedlich bewertet, insofern die Kritiker_innen diesen Aspekt als K.O.- Kriterium der Quote anbringen, wohingegen die Befürworter_innen die Mehrbelastung als notwendiges Übel begreifen, das in Kauf genommen werden müsse. Folglich kann mit diesen Analyseergebnissen ein starker symbolischer Charakter dieses Instruments bestätigt und Quotierung als bedeutsames, wenngleich umstrittenes, Instrument in der Gleichstellungspolitik bezeichnet werden[181].

180 Diese Option galt allerdings in der Vergangenheit immer schon für erfolgreiche männliche Professoren und wurde bereits zu Zeiten der C-Besoldung breit genutzt.

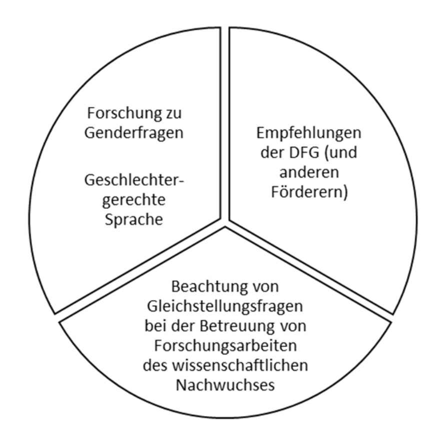
181 Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die vorliegende Studie nur die Einschätzungen bereits berufener Professor_innen abbildet und nicht solcher Wissenschaftler_innen, die sich in Berufungsverfahren (noch) nicht durchsetzen konnten.

8.3 Forschung

Ausgehend von der Frage, wo Gleichstellungbezüge im Handlungsfeld Forschung rekonstruiert werden können, wurden in dieser Studie drei zentrale Aspekte dieses besonderen Handlungsfelds der Professor_innen in Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen identifiziert *(Abbildung 8-1)*. Zum einen handelt es sich dabei um die eigene Forschungsarbeit in Verbindung mit Gender- oder Gleichstellungsfragen der Professor_innen, d.h., ob sie selbst zu solchen Fragen inhaltlich forschen oder ob sie geschlechtergerechte Sprache[182] bei Publikationen oder Vorträgen oder gar der eigenen Lehre (als selbstverständlich) verwenden. Zum anderen betreffen Gleichstellungsaspekte vermehrt das Forschungsprojektmanagement, bei dem es um Personalfragen und die Betreuung von Forschungsarbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses geht. An dritter Stelle konzentriert sich diese Studie auf einen Bereich, der sich mit den Gleichstellungsempfehlungen in der Forschungsförderung beschäftigt, primär seitens der DFG.

[182] Ausführlich dazu siehe Kapitel 8.6.

Abbildung 8-1: **Forschung: Mögliche Bezüge zu Gleichstellungsfragen**



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Begründung dafür findet sich vor allem darin, dass Forschung an Hochschulen zu einem beträchtlichen Anteil von Dritten finanziert wird und die Empfehlungen solcher Institutionen (auch verbunden mit Gleichstellungsforderungen) eine nicht zu vernachlässigende Rolle für den eigenen Forschungsantrag spielen (können), so unsere Annahme. Die Hochschulen befinden sich in einem breiten und mehrdimensionalen Forschungssystem, das von EU-Programmen, Bund und Ländern sowie von Stiftungen und der Wirtschaft finanziert wird. Wie im Kapitel 5 dargestellt, spielen hier unterschiedliche Akteure eine Rolle, bspw. die EU-Forschungsförderung mit den Forschungsrahmenprogrammen oder der Wissenschaftsrat. Zugleich ist für die Hochschulen der wichtigste Drittmittelgeber die DFG. Dies spiegelt sich auch in den in dieser Studie durchgeführten Interviews mit den Expert_innen und Professor_innen wider, wie die folgende Analyse darlegt.

8.3.1 Die Relevanz der DFG-Empfehlungen, insbesondere der FoGs, für die Hochschulen

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) der DFG wurden bereits in der von ihr selbst in Auftrag gegebenen Evaluationsstudie aus dem Jahr 2017 auf ihre Wirkung hin überprüft, indem dort die bisherigen Veröffentlichungen zu den FoGs ausgewertet wurden (DFG 2017a: 28ff.). In der DFG-Studie wird den FoGs „eine wichtige Rolle in der Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ zugeschrieben (DFG 2017a: 32). Den

FoGs wird u.a. eine „Vorreiterrolle in der Gleichstellungspolitik […]“ sowie eine „große Bedeutung in der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit“ zugerechnet (ebd.: 28). Die Ergebnisse können als Bestätigung für die DFG-Bemühungen im Bereich Gleichstellung gedeutet werden. Die Studie wird von Expert_innen der DFG-Arbeitsgruppe zu den FoGs als „aussagekräftig und anschlussfähig an die Hochschul- und Genderforschung“ gesehen. Anhand der Ergebnisse dieser Studie ließe sich festhalten, dass die FoGs eine bedeutende Rolle bei der Verstetigung von Gleichstellungsmaßnahmen und dem Anstoß eines kulturellen Wandels auf Hochschulleitungsebene sowie dem Einbezug von dezentralen Einrichtungen der Hochschulen gespielt haben. Die Erfolge seien mitunter auf die eingegangene „Selbstverpflichtung und qualitativ[e] Beitragspflicht“ zurückzuführen (DFG 2017b: 3ff.). Die Studie kommt darüber hinaus aber auch zu dem Ergebnis, dass Veränderungen bei den Zahlen auf den unterschiedlichen Karrierestufen in der Wissenschaft nicht nur mit einer einzelnen Maßnahme (in diesem Fall den FoGs) in Verbindung gebracht werden können (DFG 2017a: 13).

Blome et al. (2013: 142) verweisen auf die Institutionalisierung von Gleichstellung an Hochschulen, die auch im Rahmen der FoGs „nachhaltig“ gestärkt worden sei. Gleichstellung würde durch die DFG als „Qualitätskriterium“ betrachtet und dies würde auch die öffentliche Anerkennung voranbringen.

Wie bewerten die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen als Gender-Expertinnen die FoGs der DFG und ihre gleichstellungspolitischen Bemühungen? Diese Frage wurde im Rahmen der in diesem Forschungsprojekt geführten Expert_inneninterviews ausführlich verhandelt. Die Interviewpartner_innen wurden zunächst gefragt, welche Programme, Initiativen und Instrumente sie in den letzten 15 Jahren als wegweisend und relevant für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen erachten. In den zusätzlich zu den Professor_inneninterviews geführten (acht) Expert_inneninterviews finden sich die FoGs und die Rolle der DFG als „die Wissenschaftsorganisation“ durchgehend als zwei der erstgenannten Faktoren[183] wieder. Nachdem die FoGs von den Interviewten meist spontan angesprochen wurden, wurde im weiteren Verlauf der Interviews[184] vertieft auch nach der Einschätzung des FoGs-Programms gefragt. Eine Expertin (E3) formuliert es folgendermaßen:

> „Da haben mit Sicherheit die […] Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG Deutschland einen großen Schritt nach vorne [gebracht]. Die wurden natürlich auch vorbereitet durch den europäischen Zusammenhang, aber dass eine so renommierte Grundlagenforschungsinstitution das Thema offen anspricht und dafür auch Gelder bereitstellt, das heißt, anerkennt, dass es individuelle wie strukturelle Nachteile gibt, die möglicherweise Frauen

183 E1, E2, E3, GSB1, GSB2 und GSB3 sprechen die FoGs und der Einfluss der DFG direkt an.
184 Siehe dazu auch den Leitfaden für die Expert_innen und Gleichstellungsbeauftragten im Anhang.

schlechter stellen als Männer […] im Wissenschaftsbetrieb, das war schon wichtiger Schritt“ (E3, Z.142ff.).

Der erste Schritt sei es gewesen, das Problem der Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb anzuerkennen. Das besondere Augenmerk darauf, dass vor allem strukturelle Hindernisse den Frauenanteil insbesondere unter den Professor_innen gering halten würden und weniger individuelle Entscheidungen, war eine weitreichende Erkenntnis, die scheinbar erst durch die Thematisierung seitens der DFG als relevant wahrgenommen wurde – trotz langjähriger Gleichstellungsarbeit:

„[E5 spricht über Meldungen, die er aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten gehört hatte, Anm. der Autorinnen] und da kam dann ganz oft: Seit die Standards existieren, haben wir das Gefühl, dass wir einfach auch ein bisschen ernster genommen werden. Weil es KONSEQUENZEN hat, wenn man - wenn man in Gleichstellung nicht besonders gut ist. Ich habe das auch aus Universitätsleitungen gehört, die gesagt haben: seit die Standards da sind, kümmern wir uns schlichtweg intensiver um dieses Thema“ (E5, Z. 262ff.).

Die DFG genießt eine weltweit anerkannte und besonders in Deutschland unumstrittene Reputation im Wissenschaftssystem (Simon 2011). Wenn die DFG also ein Thema als bedeutsam etikettiert, ist zu vermuten, dass dies auch von allen Involvierten ernster genommen wird:

„Also, sagen wir mal so, wenn die DFG sagt springt, dann springt die Hochschule. [Die] DFG ist ja eine hochangesehene Wissenschaftsorganisation und wenn die so etwas sagt, dann wird das sehr sehr sehr ernst genommen. Und mit der Einführung der FoGs war ja auch dann die Notwendigkeit gegeben, sich mit einem Gleichstellungskonzept zu positionieren. Und es war auch von Anfang an klar, die DFG hatte keinen Zweifel dran gelassen, dass dann auch wieder nachgefragt wird und nochmal kontrolliert wird. Und die DFG hat eine, das war ja sehr geschickt mit den FoGs verknüpft, […], ein Benchmarking auch in Gang gesetzt, in dem sie die Hochschulen ja in verschiedene Kategorien dann eingeteilt hat“ (GSB2, Z. 454ff.).

Die Gleichstellungsbeauftragte geht davon aus, dass die FoGs der Gleichstellungspolitik eine größere Bedeutsamkeit verliehen haben. Diese Standards haben jedoch ihrer Ansicht nach keinen Kulturwandel nach sich gezogen. Eine der vielleicht typischen Verhaltensweisen in der Hochschule sei es, ein Thema erst dann anzugehen, wenn ein Zwang dazu bestehe, so die Expertin weiter. Wenn aber keine Sanktionen für die mangelhafte Umsetzung von Gleichstellung formuliert werden – z.B. seitens der Drittmittelgeber –, sei dies eine eher ungünstige Voraussetzung. Hoffnungsvoll wurden daher die FoGs betrachtet, da man sich entsprechende Konsequenzen erhofft habe, wie in den Interviews eine Gleichstellungsbeauftragte und eine weitere Expertin äußerten (GSB2 und E1).

Wie bereits Blome et al. (2013: 142) feststellen, weisen die FoGs einen starken „Appellcharakter“ auf. Darüber hinaus kommen sie in den Verfahren zur Auswahl der Sonderforschungsbereiche (SFBs) zum Tragen, da die gleich-

stellungsbezogene Einstufung der jeweiligen Hochschule bei diesen koordinierten DFG-Verfahren ein mitberücksichtigtes Kriterium zur Mittelvergabe darstellt. Diese Schlussfolgerung bestätigt auch ein DFG-Experte. Er postuliert, dass das Gleichstellungskonzept der jeweiligen Hochschule „das Zünglein an der Waage" bei der Antragsbewilligung von SFBs sein könnte (E5, Z. 620):

> „Ja, gibt es eben, ich sage mal, so fünf bis zehn SFBs, bei denen nicht klar ist, ob sie es jetzt schaffen werden oder nicht. Ich habe in diesem Ausschuss ja auch lange gesessen. Und - und da - ja, da weißt du halt vorher nicht, wie - wie die rauskommen werden. Und da ist Gleichstellung dann eines der Elemente, die es in die eine oder andere Richtung kippen lassen können, ja" (E5, Z. 621ff.).

Der Experte bezieht sich hier auf die Gleichstellungskonzepte der Hochschulen, die im Rahmen der FoGs eingereicht wurden und auf gleichstellungsbezogene Antragsabschnitte in der Bewerbung um einen SFB. Der Umsetzungserfolg der FoGs wird bei den kooperativ ausgerichteten Förderanträgen – dies sind die Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und Verfahren im Rahmen der Exzellenzinitiative – überprüft und spielt bei der Beurteilung der Förderwürdigkeit dieser Anträge eine gewisse Rolle (Simon 2011: 109ff.). Dies findet sich auch ähnlich in der Einschätzung von Reichwein (2012) wieder, die konstatiert, dass das erreichte Stadium Einfluss auf die Bewertung von koordinierten Anträgen bei der DFG habe, die von wissenschaftlichen Einrichtungen gestellt werden, sowie im Rahmen der Exzellenzinitiative (Reichwein 2012: o.S.). Dass diese Einstufung sich auf die Hochschulpolitik und Gleichstellung auswirken kann, zu diesem Schluss kommen auch die Autor_innen der Evaluationsstudie der DFG vom Juli 2017[185] (DFG 2018b: o.S.).

Die Hochschulen implementieren seit ca. zwei Dekaden, aber besonders seit der Einführung der FoGs im Jahr 2008, Gleichstellung in ihren Konzepten und Leitbildern. Eine der interviewten Expert_innen (E1) begründet dies damit, dass dies sowohl Prestige als auch wirtschaftliche Vorteile bringen könne:

> „Die hochschulpolitischen und gleichstellungspolitischen Akteure der einzelnen Hochschule sind bemüht, neue Maßnahmen und Instrumente zu entwickeln, weil sie gerne eben besonders honoriert werden möchten, auch im Rahmen der DFG- Gleichstellungsstandards auch als Universität dadurch sichtbar werden wollen" (E1, Z. 531ff.).

Jedoch wird die Reichweite und Wirkung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards weniger optimistisch eingeschätzt. So wäre die Prüfung der tatsächlichen Gleichstellungsentwicklung in den Hochschulen sinnvoller, die über eine bloße Darstellung in den Berichten hinausgeht (GSB2, Z. 603f.). Die vermeintliche Relevanz der FoGs für die jeweilige Hochschule dürfe nicht nur z.B. das Online-Profil der Hochschulen ‚schmücken', sondern sie sollte etwa auch in den Frauenförderplänen festgehalten werden. Bislang sei ihre Wirkung vor allem in der Einwerbung von Ressourcen durch Dritte zu spüren. Letztlich

185 Mehr dazu im Teil A Kapitel 2.4.1 dieser Studie.

aber spielt das Programm FoGs nur dann eine Rolle, wenn Drittmittelförderung von der DFG in dem Bereich erwartet wird. Bereiche, die davon nicht betroffen sind, haben weder Vor- noch Nachteile zu befürchten.

Insgesamt aber spielen bei den DFG-Antragverfahren andere Faktoren eine größere Rolle als Gleichstellung, so die Einschätzung einer Gleichstellungsbeauftragten (GSB3). Die Einführung der FoGs und die anderen Bemühungen der DFG hätten das Gleichstellungsthema zwar weitgehend „aus der Frauenecke" herausgeholt und es zur hochschulischen Gesamtaufgabe gemacht. Entscheidend sei dies für eine mögliche Projektförderung jedoch nicht (GSB3, Z. 181f.).

Aus Sicht der interviewten Expert_innen leistet das Programm FoGs einen Beitrag in der Hinsicht, dass die Gleichstellungsbeauftragten sich ernster genommen fühlen würden (E5, Z. 263f.). Darüber hinaus würde eine Sensibilisierung in Bereichen stattfinden, in denen die Zahl der Professorinnen noch ausbaufähig sei (vgl. GSB3, Z. 216f.). Dies ist vor allem in den technikwissenschaftlichen Fächern und einigen Naturwissenschaften der Fall.

Wie gestaltetet sich der Prozess und welche Instrumente wurden in dem Programm FoGs konkret entwickelt? Der DFG-Experte betonte, dass es wichtig gewesen sei, vier Stufen im Programm FoGs zu entwickeln, um „die Etablierung von Gleichstellungsstandards auch als Prozess zu beschreiben und nicht als einen Zustand, den man erreicht hat, oder eben nicht erreicht hat" (E5, Z. 140f.). Es sei auch entscheidend gewesen, die Zwischenberichte einzuholen, um auf diese Weise Kontinuität in der Wahrnehmung des Gleichstellungsthemas herzustellen (E5, Z. 167f.). Gleichstellungpolitische Änderungen sollten ganzheitlich strukturell verankert werden, nicht nur hochschulintern, sondern auch von der DFG als Organisation wahrgenommen werden und in ihren Arbeits- und Förderungsschwerpunkten Berücksichtigung finden, so eine auch in der Frauen- und Geschlechterforschung ausgewiesene Expertin:

> „Weil das Ganze natürlich nur funktioniert und Wirkung entfaltet, wenn die DFG nicht nur nach außen in die Hochschulen hinein so ein bisschen Impulse geben will, sondern dann tatsächlich ihre eigenen Maßstäbe ernst nimmt in der- sowohl in der Ausrichtung ihrer Forschungsschwerpunkte, ja? Wenn es darum geht, dass konkrete Programme ausgeschrieben werden im Forschungsbericht, also dort dann halt auch tatsächlich Geschlechterforschungsinitiativen integriert und wichtig nimmt, ja " (E1, Z. 664ff.).

Diese strukturellen Veränderungen können in den Prozess der Institutionalisierung von Gleichstellung eingehen und die Frage aufwerfen, inwieweit „institutionelle abgesicherte Gleichstellungspolitiken unverzichtbar sind" (Riegraf 2013: 162).

Es kann aufgrund der vorangegangenen Ausführungen angenommen werden, dass die Hochschulen ein ökonomisches Interesse daran haben, Gleichstellungsmaßnahmen in ihren Strukturen zu implementieren. Theoretisch kann dies mit dem akteurzentrierten Institutionalismus (siehe auch Kapitel 3.4) erklärt werden, wonach kollektive Akteure wie Hochschulen nach Legitimität

gegenüber Dritten streben, indem sie ihre Profile anpassen (Müller 2010: 42f.). Außerdem ist es eine Prestigefrage, wie Hochschulen sich im forschungsorientierten Gleichstellungsranking der DFG positionieren bzw. positioniert haben. Wie Simon es formuliert, ist es besonders wichtig, dass „eine im deutschen Wissenschaftssystem mit hoher Reputation ausgestattete Förderorganisation" die FoGs eingeführt hat und sich somit um mehr Gleichstellung an Hochschulen bemüht (Simon 2011: 117).

Das Programm stößt aber an seine Grenzen, wenn es darum geht, größere Erfolge im Anstieg der Frauenanteile auf den unterschiedlichen akademischen Karrierestufen zu erzielen. In den Expert_inneninterviews wird unter anderem deutlich geäußert, dass das Instrument „Bericht" gewissermaßen erschöpft sei[186]. Trotzdem müssen jetzt Zahlen zum Frauenanteil kontinuierlich vorgelegt werden, wenn auch keine so umfangreichen Berichte mehr geschrieben werden müssen, da zum Teil die Hochschulen sich darin professionalisiert hätten (E5, Z. 295f.). Der DFG-Experte verweist auf die nur langsame Steigerung des Frauenanteils auf der professoralen Ebene aufgrund von Lebenszeitprofessuren und relativiert die Erwartungen, dass mit solchen Programmen große Veränderungen schnell hervorgebracht werden könnten:

> „Die Zahlen verändern sich langsam. Das finde ich völlig verständlich. Die Zeitkonstanten im System sind lang. Also da kann man nur wirklich als Naturwissenschaftler rangehen. Wenn eine W3-Stelle für 30 Jahre besetzt ist im Schnitt, vielleicht ist sie nicht so lang, aber wenn sie 30 Jahre besetzt ist, schaffe ich pro Jahr nicht mehr als 3 Prozent Steigerung, selbst wenn ich alle Stellen mit Frauen besetzen würde. Also da kann man schlicht nicht erwarten, dass das jetzt in Riesensprüngen nach vorne geht, selbst wenn man sich das manchmal wünschen möchte. Also die Zahlen muss man sich weiter angucken" (E5, Z. 275ff.).

Verhaltene Kritik an dem Programm und dem Verfahren der Berichte wird von einer Gleichstellungsbeauftragten formuliert, wie der folgende Interviewabschnitt deutlich macht:

> „Ich finde auch diese Einstufung in die Kategorien nicht immer so nachvollziehbar. Also, auch wenn man sich dann hinterher so anschaut, welche Hochschulen sind in welchen Kategorien gelandet, dann fragt man sich manchmal, ob die Basis wirklich so klar war. Es ist nicht immer so nachvollziehbar und ich habe die Vermutung, dass die DFG das auch so ein bisschen empfunden hat, weil die ja dann ihr Berichtswesen auch […] vereinfacht haben, umgestellt haben, allein auf zahlenmäßiges Reporting und dann eben auch Darstellung zu den einzelnen Fördermaßnahmen. Also, es gibt da eigentlich kein Gesamtreporting mehr in dem Sinne. Und jetzt grade [2015] haben wir von der DFG wieder ein Schreiben bekommen, dass wir also wieder erneut Zahlen liefern müssen. Die haben also nach der ersten Runde bestimmte Sachen wieder verändert. Aber jetzt müssen wir wieder neue Zahlen liefern. Aber wir bekommen eigentlich jetzt gar kein Feedback mehr von der DFG zur Gesamtzahlensituation. Das finde ich so ein bisschen schade" (GSB2, Z. 595ff.).

186 Diese Ansicht teilen zwei Gleichstellungsbeauftragte (GSB1, GSB2), ein DFG-Experte und eine in der Frauen- und Geschlechterforschung ausgewiesene Expertin (E1 und E5).

Einerseits ist es positiv aufgenommen worden, dass die Berichterstattung an Hochschulen bezüglich der Gleichstellungarbeit viel in Bewegung gebracht hat. Andererseits wurde durch die Einstufung der Hochschulen im FoGs-Programm, dem damit einhergehenden Labelling und der Professionalisierung in puncto Berichterstellung, ein sehr aufwendiges Verfahren etabliert, dessen Sinn von einzelnen interviewten Expert_innen in Frage gestellt wird.

Aus den Expert_innenmeinungen kann geschlussfolgert werden, dass die DFG mit dem Programm der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) die Anregung eines Wettbewerbs als Steuerungsinstrument einsetzt. Es stellt sich die Frage, in wieweit die FoGs tatsächlich mehr als eine reine Imageverbesserung in den Hochschulen herbeigeführt haben und ob das Programm ohne diesen ‚Druck' jetzt, wo es etwas abseits des verstärkten öffentlichen Interesses weitergeführt wird, weiter relevant für die hochschulischen Akteure ist bzw. als relevant wahrgenommen wird. Dies wurde im Rahmen dieser Studie vor allem in Bezug auf die Professor_innen in ihrer Funktion als Forschende und Antragstellende untersucht.

8.3.2 Die Verbindung zwischen Akteur und Institution im Kontext der FoGs der DFG

Im Folgenden werden die Analyseergebnisse dieser Studie im Hinblick darauf vorgestellt, wie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von den Professor_innen eingeschätzt werden. Anhand dieser Ergebnisse wird die Bedeutung dieser gleichstellungspolitischen Maßnahme für die interviewte Akteursgruppe rekonstruiert. Darüber hinaus wurden die Aussagen der Professor_innen zur DFG im Allgemeinen für diese Analyse herangezogen, um hieran übergreifende Bewertungsmuster nachzeichnen zu können, die auf ihre Haltung zu dieser Institution schließen lassen.

Im Kapitel 6.1 wurde das aus Sicht einiger Professor_innen kontroverse Verhältnis von Bestenauslese und Gleichstellung thematisiert. Es wurde in diesem Kapitel deutlich, wie die interviewten Professor_innen das meritokratische Selbstverständnis (Riegraf 2013) als Gegenargument für eine vermeintlich ‚von oben' durchgesetzte hochschulische Gleichstellungpolitik anführen. Wie betrachten die interviewten Professor_innen die als Meilenstein in der Gleichstellungspolitik geltenden FoGs? Die Interviewpartner_innen äußern sich in den durchgeführten Interviews in ihrer Rolle als Forschungsprojektleitung, Drittmittelantragstellende und/oder Gutachter_innen für die DFG.

In allen 40 Interviews wird die DFG als Forschungsförderin entweder spontan von Seiten der Professor_innen angesprochen oder explizit von Interviewerinnen mit folgender Formulierung ins Gespräch gebracht:

„Ich würde gerne zu dem Bereich Forschung und Drittmittelakquise kommen. <<Räuspert>> welche Erfahrungen haben Sie hier gemacht im Zusammenhang mit Gleichstellung?“ (I in P25, Z. 512ff.).

Seitens der Professor_innen wird meist als erstes die DFG angesprochen, was die Relevanz dieser Institution im Handlungsfeld Forschung zeigt. Wenn diese nicht angesprochen wurde, haben die Interviewerinnen konkret nach den Erfahrungen mit DFG-Anträgen und der Bekanntheit der FoGs gefragt[187].

Das Interview mit P5, alias Professorin Hofmeister, lässt auf eine ambivalente Positionierung gegenüber der DFG und ihrer Einmischung in hochschulische Prozessen schließen. Frau Hofmeister ist Professorin in den Sprach- und Kulturwissenschaften und hatte zum Zeitpunkt des Interviews keine laufenden DFG-Projekte[188]. Sie positioniert sich als Gleichstellungsbefürworterin, kritisiert jedoch, dass Gleichstellung professionalisiert für die Öffentlichkeit betrieben werde, es aber an der konkreten Umsetzung entsprechender Ziele scheitere:

„[…] so dass mein Gefühl war, es gibt so eine gewisse Öffentlichkeitsarbeit [I: mhm], die sehr professionell ist, aber wie viel davon wird tatsächlich umgesetzt, was kommt eigentlich bei denjenigen, die diesen- von diesen Maßnahmen profitieren, was kommt bei den Personen an? Das habe ich nicht so richtig gesehen“ (P5, Z. 267ff.).

Professorin Hofmeister problematisiert, dass Bürokratisierung und Verwaltungsakte das „[Gleichstellungs-]budget aufbrauchen“ (P5, Z. 368) und von der eigentlichen Arbeit ablenken würden (P5, Z. 267f.). Sie betont, dass in einem kürzlich gestellten DFG-Antrag auf Gleichstellungsförderung und -maßnahmen ihrer Universität verwiesen worden sei und sie wisse, dass auf Gleichstellungsaspekte bei Antragstellung geachtet werden müsse:

„[Ich] habe mit einer Gruppe von Kolleginnen und Kollegen einen Drittmittelantrag vor einigen Monaten gestellt, da haben wir uns in der Tat dann im Vorfeld, das war ein DFG-Antrag, mit den Kriterien, die ich natürlich jetzt auch grade nicht auswendig abrufbar hab, aber da muss auf solche Gleichstellungsfragen auch geachtet werden. Und da konnten wir natürlich sehr schön darauf verweisen“ (P5, Z. 932ff.).

187 Im Gespräch mit Professorin Pieper (P14) wird seitens der Interviewerin auch der Einfluss anderer Drittmittelgeber in Bezug auf Gleichstellungsempfehlungen explizit angesprochen. Sie betont, dass wenn es sich um „öffentliche oder halböffentliche Förderer [handele], also EU, Ministerien, ich würde dazu auch Leibnitz-Gemeinschaft, Wissenschaftsrat und so weiter rechnen, dass man da gleichermaßen drauf [auf Gleichstellung, Anm. Autorinnen] achtet, wie bei der DFG“ (P14, Z. 831f.). Bei den Stiftungen sei es „MÖGLICHERWEISE anders“ (P14, Z. 841).

188 In diesem Forschungsprojekt gehört sie der Gruppe der Professor_innen an, die ‚mit DFG-Erfahrung‘ eingestuft ist, da sie im Interview über ihre Erfahrung bei einer DFG-Antragstellung berichtet.

Eine Entwicklung von „Rahmenbedingungen“[189] fände sie wichtig für das Vorankommen von Frauen im Wissenschaftssystem (P5, Z. 1010f.). Sie hat den Eindruck, dass sich nicht viel durch die Richtlinien der DFG verändert habe. Zwar seien diese von der Mehrheit der Akteure an Hochschulen akzeptiert worden und von allen umgesetzt, auch wenn andere die Richtlinien als „Last“ oder „Bevormundung“ ansehen würden (P5, Z. 1024f.). Dennoch findet sie es problematisch, dass zwar gleichstellungsbezogene Aspekte bei einer Antragstellung vorgegeben würden, die DFG jedoch etwa die Gender-Forschung zu wenig fördere:

> „Aber als Forscherin finde ich einen anderen Punkt sehr viel problematischer. Es nutzt nicht sehr viel, wenn die DFG diese tollen Gleichstellungsmaßnahmen überall mit zur Auflage macht, wenn in der Forschung Fragen der Gender-Forschung viel zu wenig berücksichtigt werden. Damit meine ich jetzt nicht, die DFG soll jetzt die Auflage haben, dass mindestens so und so viel Projekte im Bereich der Genderforschung sich verorten müssen. Aber wenn man [...] umschaut einfach, wie viele Projekte mit Genderfokus werden von der DFG gefördert, dann sind die so verschwindend gering, dass sie in der Tat fast nicht vorhanden sind“ (P5, Z. 1052ff.).

Sie spricht von „Selektionsprozessen“, die an den Hochschulen anscheinend stattfänden (P5, Z. 1077). Für Professorin Hofmeister als Forscherin sind neben den strukturellen Änderungen auf Hochschulebene auch solche von ‚inhaltlicher Natur‘ notwendig, um Gleichstellung zu erreichen. Sie bedauert den Umstand, dass nur wenige Projekte mit einem „Genderfokus“ gefördert werden würden. Sie sieht eine Diskrepanz im Handeln der Organisation DFG, indem sie feststellt, dass nicht „diese tollen Gleichstellungsmaßnahmen“ anvisiert werden sollten, sondern dass in Bezug auf Genderforschung eine grundlegend andere Haltung einzunehmen sei (ebd.). Ob diese Änderungen aus dem Kern der Wissenschaftscommunity oder von der DFG als Wissenschaftsorganisation kommen sollen, erläutert sie nicht weiter.

Des Weiteren kennt Professorin Hofmeister die FoGs nicht im Detail. Auf die Frage der Interviewerin, ob die FoGs eine Rolle für ihre Arbeit spielen, antwortet sie:

> „Leider nein, aber das zeigt, dass es offenbar nicht so=nicht so ankommt. Also, weil sie- wie sie ja grade sagten, man hat eine Gruppe, die es vorbereitet und dann gibt es eine Expertenkommission, die das bewertet. Das ist dann häufig auch meine Kritik an solchen Maßnahmen, wo die ersonnen werden, das ist dann in=in sehr kleinen Zirkeln. Und das mag ja alles noch so sinnvoll sein, aber wenn man zu wenig davon weiß, dann zeigt es ja, dass es dann vielleicht doch noch nicht so da ankommt, wo man vielleicht davon wissen sollte“ (P5, Z. 1127ff.).

Professorin Hofmeister bemängelt an dieser Stelle grundsätzlich an „solchen“ Maßnahmen, dass sie in kleinen „Zirkeln“ entwickelt werden und dass sie aufgrund mangelnder Bekanntheit wenig Wirkung zeigen könnten. Der Begriff

189 Im Interview expliziert Frau Hofmeister nicht, welche Rahmenbedingungen genau gemeint sind.

der Zirkel verweist darauf, dass ein kleiner geschlossener Kreis einer „Exper*ten*kommission" gemeint ist, ohne eine Öffnung oder einen Zugang, so dass auch keine weiteren Personen hineinkommen können. Auch das Verb „ersonnen" verweist darauf, dass die Inhalte der DFG-Beschlüsse mit der Realität jenseits des Zirkels wenig gemein haben könnten. Damit stellt Professorin Hofmeister auch die Begründung, der durch diese Gruppe von Expert_innen entwickelten Lösungen, in Frage. Ihrer Meinung nach wären Maßnahmen wie eine Anpassung der Studienordnungen und Familienfreundlichkeit produktiver. Das präzisiert Professorin Hofmeister im weiteren Interviewverlauf. Eine ähnlich kritische Haltung gegenüber der DFG nimmt auch Professor Schneider (P3) ein. Er hat eine ablehnende Haltung zu den „Praktiken" der DFG, da die DFG nur „Mainstream-Projekte" fördere (P3, Z. 938f.).

Anders positioniert sich Professorin Koska (P9), Professorin der Fächergruppe MINT. Sie kenne die FoGs nicht, aber dafür als Projektleitung die Auflagen der DFG bei Antragstellung. Auf die Frage der Interviewerin, ob Gleichstellung eine Rolle bei der Antragstellung spiele, antwortet Professorin Koska: „[O]h ja, also im Antrag ist es ein extra Kapitel, da stellt sich auch die Uni mit den Maßnahmen vor und - aber ja natürlich müssen die geplanten Maßnahmen berücksichtigt werden" (P9, Z. 402ff.). Sie findet das Thema Gleichstellung auch wichtig, wie in den Ausführungen im Kapitel 8.2 zum Thema Quotierung bereits erläutert wurde. Ihr eigenes Gleichstellungshandeln im Kontext von Drittmittelanträgen bei der DFG sieht sie aber zum Teil nur darin, ein Kapitel zu Gleichstellung zu schreiben und damit der Form genügen zu müssen: Es gehöre zum Gleichstellungskonzept dazu, ein entsprechendes Kapitel in dem Antrag zu schreiben (P9, Z. 402f.). Ähnliche Positionen nehmen auch andere Professor_innen des Samples in diesem Forschungsprojekt ein. Egal, ob das Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (das als zentrales Thema[190] in den Interviews mit der Zielgruppe der Professor_innen verhandelt wird) oder die FoGs der DFG angesprochen werden, die Haltung der Professor_innen gegenüber solchen Themen, die nicht direkt inhaltlich mit der eigenen Forschung zu tun haben, geht oft in Richtung des minimalen Aufwandes bzw. ‚Jobs nach Vorschrift'. Gleichstellung wird demzufolge als ‚on top'-Aufgabe wahrgenommen. Dieses Ergebnis, im Kanon mit den berichteten Erfahrungen anderer Professor_innen betrachtet (siehe hierzu auch P20 in Kapitel 6.2), verweist auf einen erhöhten Wettbewerbsdruck unter Professor_innen in Hochschulen, der als Folgeerscheinung der NPM-Reform interpretiert werden kann.

Viel wichtiger als die FoGs werden andere DFG-Maßnahmen zur Gleichstellung eingeschätzt: Professor Heife (P4) äußert, Gleichstellung sei bei Einzelanträgen kein Thema, bei Graduiertenkollegs hingegen schon: „Ansonsten

190 Siehe dazu ausführlich in Kapitel 6.3.

haben Gleichstellungsfragen bei meinen Einzelförderungsanträgen, die ich gestellt habe, meines Wissens nie eine Rolle gespielt“ (P4, Z. 621f.). Stattdessen seien Freistellungszeiten für Kinderbetreuung wichtig. Auch Professor Erlemann (P17), Hochschullehrer in der Fächergruppe MINT und Professorin Schmidt (P19), Hochschullehrerin in der Fächergruppe der Sprach und Kulturwissenschaften, fokussieren sich in ihren Antworten, auf die Frage nach relevanten Gleichstellungsmaßnahmen seitens der DFG, auf die Mitteln für Kinderbetreuung und die Maßnahmen zur Anrechnung von Elternzeit in Projekten und zur Finanzierung der Nachholzeiten nach Elternzeitphasen. Dies begrüßen sie (P17, Z. 514f.; P19, Z. 928f.). Professor Heife bemängelt dabei die Starrheit im System und sieht beim Thema Mittel für Kinderbetreuung Handlungsverantwortung seitens der DFG, die er auch deutlich kommuniziert:

> „Dass diese Annuität der Mittelzuweisung ein Ende hat. Sodass wir Mittel, die wir wegen Elternzeiten in einem Jahr einsparen, die in die nächsten Jahre übertragen können. Da hat die DFG, ich glaub, nicht zuletzt auf unsere Initiative hin und gleichlaufende initiativen von andern Graduiertenkollegs, die jetzt grade anstanden, ihre Richtlinien verändert. Sodass das jetzt geht“ (P4, Z. 674ff.).

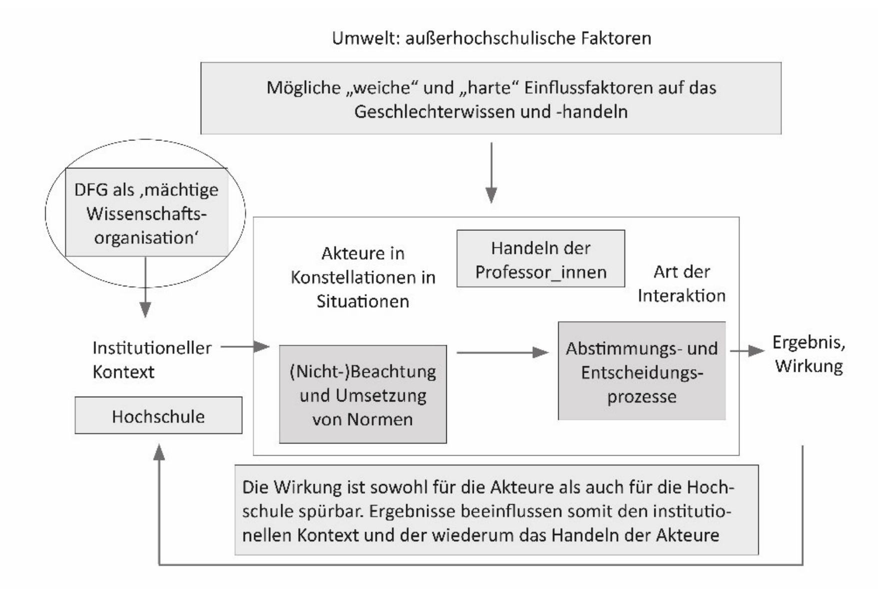
Professor Heife geht mit dieser Ausführung auf den Punkt ein, dass auch Akteure auf die Organisation Einfluss nehmen können, nicht nur umgekehrt. „Auf unsere Initiative“ verweist auf die starke Agency-Positionierung von Professor Heife, indem er auf die von ihm für nötig erachtete Veränderungen eingeht und sich dabei selbst als ‚aktiver‘ Akteur sieht, der Veränderungen in einer Organisation hervorrufen kann. Die DFG habe, aufgrund der Anregungen aus seinem Projekt und auf „Initiative“[191] des Bereichs neben anderen aus weiteren Graduiertenkollegs, mit der Veränderung ihrer Richtlinien reagiert (ebd.).

An dieser Stelle wird besonders auf die Akteur-Institution Beziehung verwiesen, die im Teil A in Kapitel 3.4 theoretisch reflektiert wurde. Nach Mayntz und Scharpf handeln die Akteure, in diesem Fall Professor_innen, innerhalb der Institution Hochschule, wobei die Institution an sich nur einen Rahmen darstellt. Als Rahmen kann hier einerseits die Hochschule, aber andererseits auch die DFG als ‚übergeordnete‘ Organisation mit ihren Strukturen und Auflagen definiert werden (Mayntz/Scharpf 1995: 57f.). Dies hat zur Folge, dass die Akteure sich nicht in einem klar definierten Raum bewegen, sondern auf mehreren Ebenen aktiv handeln (müssen): Mayntz und Scharpf fassen Akteure als „strategisch Handelnde“ auf (Mayntz/Scharpf 1995: 50f.) und Kirsch-Auwärter (1996) sieht explizit Frauen als „aktiv Handelnde“ (zitiert nach Riegraf 2013: 163). Veränderungsmöglichkeiten seien durch Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente im Rahmen von Organisationen gegeben (Riegraf 2013: 163f.). An dieser Stelle kann also geschlussfolgert werden, dass hier das Potential für Konflikte besteht, da die Akteure bemüht sind, einerseits ‚für sich‘

191 Das wird nicht näher spezifiziert.

zu handeln, andererseits mit ihrem Handeln der Hochschule und bei angestrebter Forschungsförderung auch der DFG gerecht werden wollen. Wiederum kann die Auswirkung der Institution auf das Handeln der Akteure in der „Stimulation“ oder in der „Einschränkung des Handelns“ bestehen (Mayntz/Scharpf 1995: 39f.). Auch Professor_innen in der Organisation Hochschule oder in den DFG- relevanten Verfahren bewegen sich mit ihrem Handeln in diesem Rahmen (grafisch in *Abbildung 8-2* dargestellt), indem sie sich (bewusst oder unbewusst) nach bestimmten Vorgaben richten und bestimmte in der Organisation gewünschte Handlungsweisen ausführen bzw. solche unterlassen, die in der Organisation unerwünscht sind. Bei einseitiger Betrachtung könnte daraus geschlussfolgert werden, dass ein bestimmtes Handeln selbstverständlich und ohne Weiteres von den Akteuren übernommen und ausgeführt wird, sobald ein bestimmtes Handeln der Akteure von einer Institution gewünscht und verlangt wird (z.B. in Bezug auf die Gleichstellung). Die Realität sieht aber deutlich anders aus. Mayntz und Scharpf (1995) weisen darauf hin, dass Institutionen das Handeln der Akteure weniger determinieren, sondern eher ermöglichen (ebd.: 43).

Abbildung 8-2: **Übertragung des analytischen Modells des Akteurzentrierten Institutionalismus auf das Handeln von Professor_innen unter Berücksichtigung der DFG als Akteur (Erweiterung von Abbildung 3-1)**



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Mayntz und Scharpf (1995: 45); vgl. auch Kapitel 3.4, Abbildung 3-1.

Wie der *Abbildung 8-2* entnommen werden kann, bewegen sich die Professor_innen in zwei Kontexten – innerhalb der Hochschule und innerhalb der DFG – die von Umweltfaktoren[192] ebenfalls beeinflusst werden. Durch bestimmte Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse in der Art der Interaktion kommt es zu Ergebnissen, die den institutionellen Kontext aufs Neue verändern. Letzterer wiederrum beeinflusst das Handeln der Akteure.

Professor Himmelreich (P1) kommt im Interview von sich aus auf die DFG zu sprechen und betont, dass aus seiner Sicht die DFG die Entscheidung über die Bewilligung von SFBs nicht an die Gleichstellungsthematik „koppeln" dürfte, da es um exzellente Wissenschaft gehen sollte und nicht darum, wer in den Projekten beschäftigt sei (P1, Z. 1669f.). In manchen Bereichen gäbe es nicht so viele Frauen, dass man die „permanenten" Stellen der Verantwortlichen in den SFBs mit Frauen besetzen könne:

> „Das war in den Vorgesprächen mir der DFG- war da eine sehr kritische Diskussion, die wir da hatten, ne? Man=man hat ja da sehr viel Kontakte auf=auf informeller Ebene, bevor dann letztendlich so ein Antrag eingereicht wird, und da haben wir sehr, sehr viele kritische Fragen uns gefallen lassen müssen und uns rechtfertigen müssen" (P1, Z. 1660ff.).

Der Interviewpartner akzentuiert mit seinen Worten die Macht der DFG und führt ein Beispiel auf, wie Akteure unter Druck agieren und welche Strategien zur Anpassung an die Bedingungen der Institution angewendet werden. Mayntz und Scharpf (1995: 50) sprechen von dem „strategischen Handeln" im Sinne einer Herbeiführung von Veränderung, aber auch von Anpassung an die institutionellen Gegebenheiten. Bei der Betrachtung des Verhältnisses von Professor_in, DFG und Hochschule scheinen die von gleichstellungspolitischen (hochschulexternen) Akteuren und von der DFG gesetzten Rahmenbedingungen die Entscheidungsmacht der Akteure zu strukturieren. Die Wortwahl „uns gefallen lassen müssen" verweist auf diese Machtzuschreibung oder aber das ‚Stillhalten' aus strategischen Gründen (siehe oben auch „das strategische Handeln") seitens von Professor Himmelreich gegenüber der DFG. Es wird also eine Notwendigkeit gesehen, sich vor dieser machtvollen Organisation zu rechtfertigen. Es ist also hier die umgekehrte Sicht im Vergleich zu Professor Heife zu erkennen. Wenn es um die bereits bestehende Förderung geht, sind Akteure bereit, bessere Konditionen auszuhandeln und sich so mit der Organisation in gleichstellungspolitischer Hinsicht auseinanderzusetzen. Wenn aber eine Förderung gerade erst beantragt wird und es darum geht, welche Schritte hier notwendig wären, hat die Organisation einen Verhandlungsvorsprung. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass auch andere Gleichstellungsvorlagen erfüllt werden würden, wenn diese von der DFG verpflichtend gemacht oder in den Richtlinien ganz klar festgeschrieben wären.

192 Das können andere politische und gesellschaftliche Normen, Programme und Regelungen mit unterschiedlichem Verbindlichkeitsgrad sein, die in dieser Studie im Teil A Modul I Kapitel 5 Mapping vorgestellt wurden.

Professor Kreisen (P39), aus der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, hat den Eindruck, dass bei der Verlängerung der Verbünde bei der DFG-Forschungsförderung aktuell mehr auf Gleichstellung geachtet werde:

„Die Qualitätskriterien sind alle erfüllt worden. Und jetzt geht es ja wieder um Verlängerungsfragen. Und da haben die Gender-Fragen ganz erheblich an Gewicht gewonnen. Das heißt, bei der Zusammensetzung der Hauptantragsteller achtet man heute auf ganz verschiedene Diversitätskriterien. Aber Diversitätskriterien sind nicht nur Geschlechtskriterien, da geht es auch um die Berücksichtigung von kleinen Fächern. Da geht es um die Berücksichtigung verschiedener Altersgruppen und so weiter. Geschlecht ist nur EINS von diesen Kriterien" (P39, Z. 435ff.).

Da man schon wisse, dass die Projekte in qualitativer Hinsicht den DFG-Anforderungen entsprechen, hätten jetzt „Gender-Fragen ganz erheblich an Gewicht gewonnen" (P39, Z. 437f.). Dieses ‚On-Top-Thema' könne dann auch den Ausschlag geben, ob letztlich ein Forschungsprojekt gefördert wird oder nicht. Professor Kreisen spricht aber auch von anderen Diversitätsmerkmalen, es seien nicht nur die Geschlechtskriterien zu berücksichtigen. Geschlecht sei nur ein Kriterium unter anderen (wie Altersgruppen und Fachzugehörigkeit), spiele aber „eine sehr große Rolle" (P39, Z. 441 und 445f.). Bei der DFG würde man die Frauen als Hauptantragsteller_innen stets zum Zuge kommen lassen, denn „konkret" würden „Männer nicht berücksichtigt als Hauptantragsteller, weil man so und so viel Plätze für Frauen reserviert" (P39, Z. 462f.). Das sei eine wissenschaftspolitische Entscheidung (vgl. P39, Z. 462f.). In der ersten Antragsphase sei dies alles etwas „lockerer" gewesen (P39, Z. 513). Professorin Müller (P2), Fächergruppe MINT, befürchtet ‚Repressalien' seitens der DFG, wenn sich in Verbundprojekten nicht um Gleichstellung gekümmert würde. Selber habe sie auch von den DFG-Frauenförderungsprogrammen profitiert. Sie spricht über die Wichtigkeit von Gleichstellungmaßnahmen in Verbundprojekten, nicht bei den Einzelanträgen:

„Ja. Also, in den großen Verbundprojekten, definitiv, nehme ich das wahr. Da ist auch eine große- also, auch eine Steigerung von awareness passiert, dass alle Kolleginnen und Kollegen sagen: Zum einen müssen wir Gelder beantragen dafür, dass, ne, muss in Antrag stehen, ansonsten gilt es als großes Versäumnis" (P2, Z. 1306ff.).

Sie befürchtet also, dass es als ein „Versäumnis" gesehen werden könnte, wenn bestimmte ‚Bausteine' zu Gleichstellung nicht erfüllt werden, was der eigenen Sache schaden würde. Damit verleiht Professorin Müller der DFG als Institution die Macht, über ihr Handeln zu bestimmen und sie der Wettbewerbssituation auszusetzen. Diese Auffassung vertritt auch P10, bereits bekannt als Professor Holtkamp, der auch als DFG-Gutachter im MINT-Bereich tätig ist. Er betont, dass Gleichstellung kein Thema bei den Einzelanträgen sei, bei koordinierten Verfahren dagegen schon. Bei der Bewertung der Anträge würden die Gutachter_innen darauf achten, ob Gleichstellung gut in den Antrag implementiert wurde (P10, Z. 469f.). Als nächstes geht er konkret auf die Gelder für

Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von SFBs ein: „Sagen wir so, im - im Prinzip halte ich sie [Gelder für Gleichstellungsmaßnahmen in SFBs] für SEHR SINNVOLL. Insbesondere, wenn man dann eine Anwendung hat. Und wenn man sie nicht hat, ist es aus - aus meiner Sicht auch okay, wenn man es zurückgibt“ (P10, Z. 524f.). Professor Holtkamp findet, dass „man“ das Geld zur Gleichstellung an die DFG zurückführen sollte, wenn „man“ es nicht verwenden kann (ebd.: Z. 527). Seine Wortwahl „man“ verweist darauf, dass er von einer ‚übergeordneten‘ Position als Gutachter spricht und so die Agency der Organisation vertritt. Da es bereits so viele Maßnahmen an Hochschulen gäbe (also bereits eine gute Ausstattung vorhanden sei), seien die Gelder bspw. für Kinderbetreuung manchmal nicht auszugeben (ebd.: Z. 524f.). Damit stärkt Professor Holtkamp seine Positionierung, dass nicht alle Maßnahmen eine adäquate Anwendung finden und dass es um weitaus mehr gehen sollte als um reine materielle Förderung. Dagegen findet es Professorin Wiesemann (P8) aus der Fächergruppe MINT „schlecht“ von der DFG, dass man die Gleichstellungsmittel in SFBs „personenbezogen“ ausgeben müsse. Sie fände es besser, wenn man diese Mittel an der Hochschule „poolen“ und großangelegte Maßnahmen für „die gesamte Entwicklung“ voranbringen könnte (P8, Z. 494f.). Sie kennt die FoGs gut und ist auch überzeugt von diesen (P8, Z. 548). Auch die DFG-Auflagen für SFBs seien ihr sehr gut bekannt und sie findet, sie hätten große Auswirkungen auf die Professor_innenschaft und die Art und Weise, wie Anträge geschrieben werden (ebd.: Z. 550f.).

Blome et al. (2013) stellen fest: „Die große Dynamik, die die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an den Hochschulen ausgelöst haben, beruht sicher auch darauf, dass ihre Einhaltung, neben den wissenschaftlichen Qualitäten, zumindest bei der Bewilligung von Forschungsverbünden durch die DFG ein entscheidungsrelevantes Kriterium ist“ (Blome et al. 2013: 142). Dies bestätigte sich zum Teil auch in dieser Studie, denn die interviewten Professor_innen berichten davon, sehr auf die, seitens der DFG gemachten Auflagen, bei der Beantragung von Forschungsverbünden zu achten. Und auch diejenigen, die als Gutachter_innen für die DFG tätig sind, betonen, dass die Umsetzung der Richtlinien bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werde. Das sei aber nicht immer ein wesentliches Entscheidungskriterium für die Bewilligung der Mittel, sondern verstehe sich ‚on-top‘, wobei für manche Gutachter_innen dies ein Kriterium bei der Entscheidung über Forschungsförderung seitens der DFG sein kann, wie anhand des Interviews mit Professor Holtkamp bereits geschildert. Auf der anderen Seite zeigt sich in der Studie auch, dass für die meisten Interviewten die FoGs scheinbar kein Begriff, d.h. völlig unbekannt, sind. Dies wird im nachfolgenden Abschnitt thematisiert.

8.3.3 FoGs: nur wichtig für das Image der Hochschule?

Im Sample der vorliegenden Studie zeigt sich, dass die FoGs vorwiegend auf der Leitungsebene und unter Gleichstellungexpert_innen oder Professor_innen, die für DFG-Gutachten zuständig sind, gut bekannt sind und als wirkungsvoll angesehen werden, wie im vorherigen Kapitel 8.3.2 ausführlich dargestellt wurde. Die Ergebnisse dieser Studie zum Wissen bzw. zur Wirkungseinschätzung der FoGs seitens der befragten Professor_innen lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass drei Gruppen identifiziert werden können:

1) FoGs unbekannt, daher keine Einschätzung;
2) FoGs bekannt, aber nicht als relevant für die eigene Arbeit eingeschätzt;
3) FoGs bekannt und für wichtig erachtet.

Die Mehrheit der interviewten Professor_innen[193] kennt die Forschungsorientierten Gleichstellungstandards der DFG nicht. Dies ist ein überraschendes Ergebnis, da wie bereits dargestellt, unter Expert_innen das Programm eher positiv eingeschätzt wurde. Nur drei[194] Professor_innen erachten die FoGs als sinnvoll. Sechs Interviewpartner_innen[195] sind diese bekannt, aber werden für die eigene Tätigkeit nicht als bedeutungsvoll eingeschätzt.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass die FoGs überraschenderweise für die interviewten Professor_innen ungeachtet ihrer Hochschul-, Geschlechts- und Fachzugehörigkeit nur eine eher geringe Rolle spielen. Erklärt werden kann dies mit dem im Zuge der NPM Reform erhöhten Konkurrenzdruck unter den Professor_innen der dazu führt das Gleichstellung als ‚On-Top-Thema' – wenn es sich zeitlich einreichten lässt – betrachtet wird. In Anbetracht des Wettbewerbs- und damit Zeitdrucks werden zunächst die Leistungserwartungen und Ansprüche erfüllt.

Erwartungsgemäß spiel(t)en die DFG-Auflagen und die FoGs keine Rolle in der Arbeit aller Professor_innen, die keine DFG-Projekte durchführen.

Für die Hochschule auf Leitungsebene sowie für das Image, verbunden mit einer starken DFG-Förderung, sind die FoGs eine nicht zu vernachlässigende ‚Etikette' (gewesen). Aufgrund der starken organisationalen Bedeutung im Bereich Forschungsförderung werden Maßnahmen, initiiert durch die DFG, ungeachtet ihres Charakters und Verpflichtungsgrades, unabdingbar für die Hochschulen. Wie von einer der Expert_innen formuliert wurde, „springt die Hochschule", wenn die DFG etwas vorschreibt (GSB2, Z. 454), womit sie als handlungsmächtig eingeschätzt wird. Für die einzelnen Professor_innen, besonders, wenn sie keine DFG-Förderung haben, bleiben Empfehlungen und

193 Im Einzelnen: P1, P2, P3, P4, P5, P7, P9, P10, P11, P12, P13, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25, P26, P29, P31, P33, P35 und P36.

194 Im Einzelnen: P8, P28 und P32.

195 Im Einzelnen: P6, P14, P30, P34, P37 und P38.

ggf. Auflagen seitens der DFG unbedeutend. Hier weichen Wunsch und Wirklichkeit (oder die Einschätzung von Expert_innen/DFG einerseits und Professor_innen andererseits) offensichtlich deutlich voneinander ab.

In der Gesamtbetrachtung können solche Maßnahmen wie die FoGs, im Kontext von einer aufgrund von NPM und Gender Mainstreaming veränderten Hochschulwirklichkeit, dennoch eine Relevanz für alle beteiligten Hochschulakteure haben, indem sie den Diskurs verändern. Als Ergebnis kann zusammengefasst werden, dass die DFG-Gleichstellungsmaßnahmen bisher vor allem auf Hochschul*leitungs*ebene greifen, weil der Einfluss der DFG als Organisation sehr groß ist. Demnach sei die DFG als Akteur nicht zu vernachlässigen, auch wenn sie „nur" etwas empfiehlt:

> „Durch Anreize und Belohnungen in irgendeiner Weise. Und das glaube ich, ist eine ganz subtile Weise, wie die DFG das auch schafft, denn natürlich gibt es keinen Anspruch auf Drittmittel. Natürlich gibt es auch keine echten STRAFEN, aber man weiß einfach, man erhöht die Chancen, wenn man ganz bestimmte Sachen berücksichtigt. Irgendwie gibt es eine Diskussion und diese Diskussion SCHADET uns letztlich, wenn wir bestimmte Anforderungen nicht erfüllen" (P39, Z. 1079ff.).

Professor Kreisen formuliert es abschließend treffend, da trotz des Ausbleibens von „Strafen" der Einfluss von ressourcenstarken ‚Dritten' und den von ihnen ausgesprochenen Empfehlungen hoch sei. Dadurch könne man davon ausgehen, dass in der Praxis solche Gleichstellungmaßnahmen berücksichtigt würden (P39, Z. 1087f.). Bei der Implementierung der FoGs gehe es primär „um die Zuschreibung der wissenschaftlichen Reputation, dem höchsten Gut wissenschaftlicher Gemeinschaften", so Zimmermann (Zimmermann 2016: 385). Es kann also davon ausgegangen werden, dass es bei den Gleichstellungsmaßnahmen und den FoGs konkret darum geht, welches Prestige sie der Hochschule einbringen. Durch eine solche Top-down-Umsetzung gibt es für einzelne Akteure aber keine direkten Einflüsse, es sei denn, sie sind an einer Forschungsförderung (in Verbundprojekten) durch die DFG interessiert. Nichtsdestotrotz kann davon ausgegangen werden, dass auch andere Akteure unmittelbar oder mittelbar davon betroffen sind, wenn sich für die Hochschule etwas grundlegend verändert. Blome et al. (2013) betonen auch die Stärkung der Institutionalisierung von Gleichstellung durch die FoGs sowie die gute Datenbasis, die „Gleichstellungsziele und -erfolge der Hochschulen […] somit nun transparent und im Wettbewerb der Hochschulen vergleichbar" mache (ebd.: 141). Kritisch merkt sie an, dass die FoGs zur einer „Verfestigung der Diskrepanz zwischen so genannten ‚armen' und ‚reichen' Hochschulen" beigetragen hätten (ebd.: 142), was sich auch in einem Bericht der BuKoF-Kommission zu Chancengleichheitsmaßnahmen und -initiativen vom Jahr 2011 wiederfinde.

Die FoGs werden also in dieser Studie von den Interviewpartner_innen auf professoraler Ebene als eine gleichstellungpolitische Maßnahme von vielen gesehen und verhandelt. Auch Riegraf (2013) stellt fest, dass das Gelingen einer solchen Maßnahme in Organisationen „nicht nur Folge von ökonomischen

Sachzwängen […] oder […] Förderinstrumente[n]“ ist, sondern aus „Machtkonstellationen und innerbetriebliche[n] Aushandlungsprozesse[n]“ resultiert (ebd.: 162). Der Grad der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen wird somit von „Aushandlungs-, Kompromiss- und Entscheidungsprozessen“ der verschiedenen Akteure beeinflusst. Nach Kirsch-Auwärter (1996) (zitiert nach Riegraf 2013: 162) seien Gleichstellungsmaßnahmen eine „paradoxe“ Intervention: „‘Gleichstellungspolitik und -instrumente‘ stellen das meritokratische Selbstverständnis der Organisationen in Frage, demzufolge Leistung belohnt wird und Geschlecht zumindest formal nicht in die Bewertungskriterien einfließt“ (Riegraf 2013: 163). Dabei ist nicht eindeutig festzustellen, welche Veränderungen im Gleichstellungsbereich sich nur auf die FoGs zurückführen lassen und welche sich im Gesamtkontext gleichstellungspolitischer Maßnahmen an Hochschulen als Ergebnis abzeichnen, so ähnlich auch das Ergebnis aus der DFG-Evaluationsstudie zu den FoGs (DFG 2017a).

Als Fazit lässt sich festhalten, dass eines der zentralen Probleme hinsichtlich der Umsetzungsprobleme von Gleichstellung an Hochschulen nicht der Mangel an Konzepten ist, sondern die Probleme eher andere Gründe haben, wie etwa einen Mangel an Genderkompetenz, Zeit oder einen Mangel an Willen, Gleichstellung umzusetzen und ggf. gegenüber anderen Handlungsmotiven zu priorisieren. Dies hat zur Folge, dass Gleichstellungsmaßnahmen zwar vordergründig implementiert werden, was die vorliegenden FoGs-Berichte eindeutig belegen können, das Ziel allerdings – die Erhöhung des Anteils der Frauen auf unterschiedlichen Karrierestufen und eine Veränderung der Organisationskultur – nicht erreicht wird. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben nur auf der Hochschulleitungsebene eine hohe Bedeutung und betreffen das Prestige der jeweiligen Hochschule, zeichnen sich in der Fläche jedoch durch einen geringen Bekanntheits- und Wirkungsgrad aus und können daher alleine keine durchgreifende Strukturveränderung bewirken. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Professor_innen wenig bis kaum etwas über das Programm an sich wissen und dieses für ihre alltägliche Arbeit nur am Rande oder gar keine Bedeutung hat. Mehr Einfluss sprechen die Professor_innen der DFG als Organisation zu, wenn es um die Förderung von SFBs geht oder wenn ihre eigene Forschung primär über die DFG-finanziert wird. Dann sind sie bemüht, sich an die Empfehlungen der DFG in jeglicher Hinsicht und besonders stringent zu halten.

8.4 Nachwuchsförderung und Personalmanagement

Gemessen an der wachsenden Zahl der Graduiertenprogramme und Weiterbildungsangebote für Wissenschaftler_innen unterhalb der Professur (Kortendiek

et al. 2016: 237f.) gewinnt das Thema Nachwuchsförderung an deutschen Universitäten immer mehr an Bedeutung. NRW ist dabei mit 37 Graduiertenkollegs vor Baden-Württemberg und Niedersachen der Spitzenreiter in der Gewinnung entsprechender Fördermittel (Landesportal NRW 2015). „Nachwuchsförderung" als Begriff ist dabei irreleitend, denn das Altersspektrum und die Qualifikationsniveaus der hiermit bezeichneten Personengruppe sind äußerst heterogen, da die Ausbildungsphase in der Wissenschaft im Vergleich etwa zu Lehrberufen sehr lang ist. Das durchschnittliche Alter von Wissenschaftler_innen zum Zeitpunkt ihrer ersten Berufung auf eine Professur liegt bei ca. 41 Jahren (Norkus 2018: 219). Bis dahin „befinden sie sich jedoch in ‚Ausbildung', die [...] durch ein enges Mentoren-Schüler-Verhältnis gekennzeichnet ist" und erlangen somit erst „nach Promotion und Habilitation [...] volle Entscheidungs- und Mitbestimmungsbefugnisse, Lehrbefähigung und umfassende Forschungsmöglichkeiten" (ebd.: 219). Auch der Begriff „Förderung" ist im Hochschulkontext keiner engen Definition unterworfen, sondern stellt sich in der Praxis vielmehr als vielschichtiges Handlungsfeld dar, das den Fördernden – den etablierten Professor_innen – Gestaltungsspielräume lässt. Vor dem Hintergrund, dass das deutsche Wissenschaftssystem traditionell auf ein Kooperationsmodell aus diesen so genannten Gatekeepern (Kahlert 2013a: 194) setzt, stellt sich die Frage, welchen Prinzipien die etablierten Hochschullehrer_innen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses folgen und wie sie ihre Gestaltungsspielräume nutzen. Relevant sind diese Fragen im Kontext von Gleichstellung, da die Gatekeeper sehr machtvolle Akteure im Handlungsfeld Hochschule und dadurch auch in der Kooperationsbeziehung mit den Nachwuchswissenschaftler_innen sind. Sie haben damit maßgeblichen Einfluss darauf, welche Weichen auf dem Karriereweg von Nachwuchswissenschaftler_innen gestellt werden, etwa dadurch, dass eine Person als besonders befähigt und kompetent für eine Promotion betrachtet wird. Dadurch haben sie auch die Möglichkeit und Macht, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, etwa indem sie sich bemühen, die verschiedenen Personen fair und frei von Stereotypen zu beurteilen.

8.4.1 Zwischen dem Erkennen von Begabten und der Förderung jener, die wollen

Zur Frage steht damit, ob Professor_innen bei der Förderung des Nachwuchses dem vermeintlich geschlechtsneutralen Prinzip der Bestenauswahl folgen oder aber den Auswahlmechanismen im Wissenschaftssystem und damit der „Illusio [des Feldes] und de[m] Glauben an das Spiel in der Wissenschaft" (Lenger/Rhein 2018: 84) kritisch gegenüberstehen. Dieser Aspekt und auch das Selbstverständnis der Professor_innen im Kontext von Nachwuchsförderung

stehen in der nun folgenden Analyse im Fokus, da wir davon ausgehen, dass sich dieses auf die Handlungsorientierungen der Professor_innen auswirkt.

Das Selbstverständnis der interviewten Professor_innen im Kontext der Nachwuchsförderung ist sehr unterschiedlich. So versteht sich Professorin Wiesemann als ‚Talenthunterin' und thematisiert, dass es bei der Nachwuchsförderung vor allem darum gehe, geeignete Leute zu identifizieren. Schließlich sei „ja die Aufgabe auch von Professorinnen oder auch von Professoren auch diejenigen zu ERKENNEN, die auch geeignet sind, den Weg zu gehen, ne?" (P8, Z. 684f.). Ob eine Person geeignet ist, liegt, so eine mögliche Lesart, nicht primär in ihrer Verantwortung, da sie lediglich erkennt, was bereits vorhanden ist. Nur die als geeignet Erkannten haben dann bei ihr die Möglichkeit, als Nachwuchs gefördert zu werden.

Ähnlich sieht es Professor Heife. Er sieht seine Aufgabe darin, „begabte" Personen zu „entdecken" (P4, Z. 478). Dabei könne die Eignung der Personen z.B. über die Qualität der Abschlussarbeit beurteilt werden, also über erbrachte Leistungen:

> „Ich mache es zum einen ja so, dass ich in Lehrveranstaltungen, wo ich begabte Studierende entdecke, die, wenn sie bei mir dann ihre Abschlussarbeiten geschrieben haben, und sich herausstellt, dass die sehr gut ausgefallen sind, dass ich sie dann frage, ob sie sich vorstellen können zu promovieren" (P4, Z. 477ff.).

In dieser Interviewpassage bezieht Heife seine Nachwuchsförderung auf die Gruppe der Studierenden. Ihm zufolge würde er Studierende aller Geschlechter fördern, die zunächst durch „Begabung" aufgefallen seien, sofern diese eine gute Leistung in Abschlussarbeiten bestätigt habe. Der Begriff der Begabung verweist alltagsweltlich auf im Individuum angelegte Fähigkeiten und Potentiale, die ihm „in die Wiege" gelegt wurden (Duden Onlineversion). In den Sozialwissenschaften wird der starke Zusammenhang zwischen natürlicher Anlage, Begabung und Leistung jedoch bezweifelt (Böker/Horvath 2018). Auch in der psychologischen Forschung werden viel Übung („Expertise"), günstige Umweltfaktoren sowie die individuelle Motivation und Leistungsbereitschaft als wesentlich für das Erbringen guter Leistungen erachtet (Gruber/Ziegler 1996; Ziegler 2008). Vergleichbar mit der Position von Professorin Wiesemann liegt es aus der Sicht von Professor Heife nicht in der Handlungsmacht des Professors, ob eine Person für eine Promotion geeignet ist. Entweder sie hat eine entsprechende Begabung und erbringt daraufhin sehr gute Leistungen, oder sie wird eher nicht als potentieller Nachwuchs identifiziert. Deutlich wird hierbei also, dass Professor Heife klar dem Prinzip der Bestenauswahl folgt, indem er erst fördert, wenn seine Vorstellung guter Leistung erfüllt ist. Geschlecht, so betont er im weiteren Verlauf des Interviews, spiele hierbei keine Rolle. Auch an dieser Stelle wird nicht kritisch reflektiert, was die Besten auszeichnet und inwiefern soziale Prozesse, z.B. die habituelle Prägung der Einzelnen, das Wahrnehmen und Zuschreiben guter Leistungen prägt (Engels et al. 2015; Verheyen 2018; vgl. Kapitel 2.4.3). Darüber hinaus ist Geschlecht

nach wie vor ein bedeutender Aspekt dieser sozialen Prozesse. Stereotype können die Zuschreibung von Kompetenz und Leistungsfähigkeit in hohem Maße prägen (vgl. Kapitel 2.2.2). So werden Frauen tendenziell höhere soziale Fähigkeiten zugesprochen.

Ein anderes Selbstverständnis im Kontext von Nachwuchsförderung haben dagegen Professorin Bergmann (P22) und Professorin Zöller (P23). Sie sehen sich weniger als Erkennende von Begabten, sondern mehr als aktive Unterstützerinnen von motivierten Personen. Frau Bergmann sieht ihre Aufgabe darin, sich um die Nachwuchswissenschaftler_innen zu kümmern und beispielsweise Anschlussfinanzierungen zu sichern:

> „Ich habe aber auch langjährige Leute, von denen ich denke, die wollen weiter. Und ja, auch da wird es vielleicht nicht hundertprozentig klappen, aber ich ebne ihnen jetzt erst mal Wege und sie müssen dann letztlich selbst gucken“ (P22, Z. 534ff.).

An dieser Passage wird deutlich, dass Professorin Bergmann bei ihrer Nachwuchsförderung nicht rein dem sehr voraussetzungsvollen, jedoch fast ausschließlich als gesetzt geltendem Prinzip der Bestenauswahl folgt. Vielmehr ist sie darauf bedacht, zunächst allen Mitarbeiter_innen ihres Teams größtmögliche Chancen einzuräumen, indem sie als Professorin dabei hilft, die Weichen für einen erfolgreichen Karriereweg richtig zu stellen. Dabei rücken jene die „wollen“ in den Fokus, d.h., die Motivation ist grundlegend für eine weitere Förderung. Auch hier zeigt sich, wie bereits vielfach im Material herausgearbeitet wurde, dass der „Weg“ als zentrale Metapher verwendet wird, um Karrieren im Wissenschaftssystem zu versinnbildlichen. Diesen vielfach als steinig und unsicher geltenden Weg „ebnet“ Professorin Bergmann aktiv, d.h., sie sorgt dafür, dass er weniger unangenehme und gefährliche Eigenschaften hat. Professorin Bergmann begreift sich und die Nachwuchswissenschaftler_innen als kooperatives, jedoch hierarchisch organisiertes Akteursteam.

Ähnlich lässt sich auch das Selbstbild von Professorin Zöller rekonstruieren. Durch ihr Selbstverständnis als „Mutter der Truppe“ geht es ihr jedoch nicht nur darum, Stolpersteine aus dem Weg zu räumen, sondern auch darum, den Nachwuchs zu formen:

> „Korsettstangen einziehen. Also Rückgrat stärken. [Okay] Du kannst! Ich schicke die Leute auch bewusst zum Beispiel zu Tagungen. [Ja] Ich schicke die bewusst ins Ausland. Also wirklich auch diese Skills zu lernen, sich in anderen Sprachen umzutun, selbstständig aufzutreten. Also ich - ich fahre auch mit, also kommt ganz auf die - auf die Persönlichkeit an, ne?“ (P23, Z. 353ff.).

Durch die hier von Professorin Zöller genutzte Wortwahl kommt das Bild einer strengen Mutter auf, die versucht, die Entwicklung ihres Nachwuchses aktiv zu gestalten. Das Kleidungsstück „Korsett“ ist ein sehr eng geschnürtes Kleidungsstück, welches historisch betrachtet vor allem Frauen gehobener gesellschaftlicher Stände trugen und das heutzutage fast ausschließlich als Teil von Theaterkostümen oder als medizinisches Hilfsmittel bei Rückenleiden genutzt

wird (Barbe 2012). Im Zuge der Frauenbewegung zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde es aus dem Alltag und der Mode verbannt und es regte sich massiver Widerstand gegen die gesellschaftlichen Erwartungen an Weiblichkeit, das mit dem Kleidungsstück auch einhergehende „normative Korsett" (Schrott 2005). Mit dem Tragen eines Korsetts werden eine starke Enge und das Aufoktroyieren einer geraden Haltung verbunden. Diese ist dabei keineswegs geschlechtsneutral, sondern steht in engem Zusammenhang mit dem tradierten Bild, dass Frauen – je nach Zeit und Gesellschaftsmodell – einem Bild entsprechen sollten und eine gewisse Passform haben müssen, um ‚hoffähig' zu sein. Dabei wird unterstellt, dass keine Frau die richtige Passform hat, sondern vielmehr formungsbedürftig ist. Professorin Zöller zieht im Kontext von Nachwuchsförderung dabei jedoch nicht nur Frauen, sondern auch Männern „Korsettstangen" ein. Zöller möchte, so eine mögliche Lesart dieses sprachlichen Bildes, ihre Mitarbeiter_innen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung durch die Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben stärken. Ihre Funktion als Vorgesetzte sieht sie daher im Empowerment. Gleichzeitig macht sie damit auch deutlich, dass unabhängig vom Geschlecht Nachwuchswissenschafter_innen potentiell einer Formung bedürfen, um für das Hochschulsystem passfähig zu sein.

Eine andere Perspektive im Hinblick auf die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt sich bei Professorin Reiners. Als eine Art Informations-Gatekeeper und Koordinatorin betrachtet sie ihre Aufgabe darin, Nachwuchswissenschaftler_innen – je nach individueller Bedarfslage der Einzelnen – Informationen zugänglich zu machen. Dabei benennt sie Mentoring bzw. ein spezifisches Mentoring-Programm als Quelle dieser Informationen:

> „[…] [D]a kommen ja immer wieder Nachrichten, das leite ich dann natürlich an alle weiter. Oder es gibt Nachwuchsförderung, geht an alle raus. Also das - das ist [also als] dass – […] dass jeder sofort weiß, was - was da - wird da gemacht. Und manchmal ist das für - für die Leute relevant, dann kommen die zurück und fragen, ja, da würde ich gerne mitmachen. Weißt du mehr darüber? Oder ist da irgendwas zu beachten? Und dann gebe ich Auskunft, wenn ich denn Auskunft geben kann. Und wenn NICHT, dann versuche ich die Leute zu identifizieren, die Auskunft geben können und halte die dann weiter - aber - also so in - in - in - in der Richtung" (P13, Z. 527ff.).

Professorin Reiners arbeitet an einer Hochschule, die, neben spezifischen Angeboten für Promovierende, über ein alle Fakultäten übergreifendes Mentoring-System für Studierende verfügt. Mentoring ist ein Begriff, der wesentlich in der Personalentwicklung verwendet wird und auf eine Beziehung, meist zwischen zwei Personen, verweist. In dieser Beziehung hat die eine Person gegenüber der anderen einen Erfahrungs- und Wissensvorsprung und versucht, durch die Weitergabe von Kenntnissen diese in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen (Haghanipour 2013). Potentiell „alle" Teammitglieder bekommen von Professorin Reiners jene Informationen, die ihr über das Mentoring-

Programm zugespielt werden. Eine Selektion des Empfänger_innenkreises nimmt sie damit nur bei der Auswahl ihres Teams vor.

Auch Professorin Schüttler möchte gerne Informationen weitergeben und Ratschläge an Nachwuchswissenschaftler_innen erteilen, jedoch hat sie eher ‚missionarische' Absichten. Ihr geht es beispielsweise darum, jungen Frauen zu vermitteln, dass nur als typisch männlich geltende Verhaltensweisen zu einem erfolgreichen Karriereverlauf in der Wissenschaft führen:

> „Ja, also ich - ich habe auch jahrelang beispielsweise so - so Soft Skill Kurse gegeben und dann habe ich irgendwann angefangen, den letzten Kurs extra für - für die Frauen zu machen, genau auch - auch wieder sehr an [Name der Autorin]'s Ratgeber angelehnt. Das waren aber quasi Frauen, die noch lange nicht in der Karriere soweit waren. Ich bin oft genug angeguckt worden, als wäre ich nicht ganz dicht, ja? Also ich glaube, lange, lange Zeit ist glaube ich eine Frau gar - gar nicht bereit für diesen Rat. Das sind ja harte Ratschläge, ja? [...] Bloß keine Schwäche zeigen, ja. Das ist typisches männliches - männliche Verhaltensweise. Immer protzen, nie Schwäche zeigen. Ja, immer genau wissen, wer einem nützlich ist und alle anderen überhaupt nicht beachten, ja? Immer zeigen, wie toll alles ist. Das muss man leider glaube ich, wie viele andere Sachen auf die harte Art lernen. Also ich gebe es gern weiter. [...] Aber ich merke, dass ich ganz oft vor verschlossenen Türen stehe bei jungen Frauen" (P21, Z. 914ff.).

Professorin Schüttler positioniert sich als jemand, der anderen Frauen Wissen über so genannte Soft Skills vermitteln kann, d.h. in beruflichen Kontexten relevante Fähigkeiten, die über fachliche Qualifikationen, die Hard Skills, hinausgehen. Sie hat selbst einmal entsprechende Kurse gegeben. Soft Skills sind Eigenschaften, die das Erreichen der eigenen Ziele sowie die hierzu dienliche Kooperation mit anderen erleichtern (Hüttmann 2016: 11). Schüttler geht davon aus, dass sich Frauen in ihrem Karrierehandeln von Männern unterscheiden und dass dies kein Vorteil ist. Daher hat sie einen Kurs „extra für die Frauen" gegeben, der konzeptionell an einem Karriereratgeber orientiert ist, der Handlungsanleitungen zur Selbstoptimierung von Frauen in Arbeitskontexten enthält. Ihr Frauenbild ist dabei eher von Defizitzuschreibungen geprägt (vgl. ausführlich in Kapitel 7). Ihre Handlungsorientierung im Kontext von Nachwuchsförderung zielt dabei klar auf Gleichstellung ab, jedoch reflektiert sie, dass sie mit ihren Ratschlägen zu typisch männlichem Verhalten bei jüngeren Frauen keine Zustimmung findet und ihr Ansatz von ihnen gar abgelehnt wird. Sie führt diese Reaktionen dabei auf das Alter der Frauen und ihre niedrige Qualifikationsstufe zurück. Damit spielt sie auf die Tendenz an, dass die ‚gläserne Decke' oft erst an einem späteren Karrierepunkt auftaucht. Sie geht davon aus, dass Frauen auf den unteren Qualifikationsstufen noch auf keine unsichtbaren Barrieren treffen.

Das unterschiedliche Selbstverständnis und die sich hieraus ableitenden sehr heterogenen Handlungsorientierungen der Professor_innen hängen mit der „zunehmenden Institutionalisierung von Nachwuchsförderung an Hochschulen" (Burkhardt et al. 2017: 85) zusammen. Immer mehr, konzeptuell und dauerhaft in den Hochschulen verankerte, Organisationseinheiten wurden und

werden derzeit geschaffen, die Nachwuchswissenschaftler_innen auf allen Hierarchiestufen der Hochschule in ihren Qualifizierungsprozessen unterstützen sollen (ebd.).

Durch diese institutionell gerahmte Form der Nachwuchsbetreuung wird ein Großteil der Aufgaben auf weitere Akteursebenen verlagert, d.h., dass nicht nur der Nachwuchs allein und betreuende Professor_innen für den Erfolg von wissenschaftlichen Karrieren verantwortlich sind. Welche Konsequenzen diese Entwicklung für die Gleichstellung von Frauen und Männern mit sich bringt, ist an dieser Stelle noch nicht abzusehen. Wenn zentrale Einrichtungen zur Graduiertenförderung Gleichstellung dezidiert in ihrer Arbeit verankern, könnte die Verantwortung hierfür von den Professor_innen an diese Institutionen in Teilen delegiert werden. Zugleich könnte aber auch die verstärkte Institutionalisierung langfristig dazu führen, dass Gleichstellung als legitimes Ziel selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit von jedem/von jeder angesehen wird. Bilanzierend kann damit formuliert werden, dass Professor_innen weiterhin als potentielle Gatekeeper im Kontext von Nachwuchsförderung verstanden werden können, es jedoch stark von ihrem Selbstverständnis und ihrer Handlungsorientierung abhängt, inwieweit sie als Gatekeeper tatsächlich tätig werden.

8.4.2 Vermeidung bzw. Ausgleich struktureller Arbeitsbelastung

Im folgenden Abschnitt steht die Frage im Fokus, was die interviewten Professor_innen unter Nachwuchsförderung verstehen und wie sie Wissenschaftler_innen auf den im Hochschulsystem hierarchisch untergeordneten Stufen fördern. Beantwortet wird die Frage exemplarisch mit Hilfe der Rekonstruktion von Interviewpassagen aus dem Fall von P37, alias Professor Jakob, um dann mit anderen Interviewbeispielen Vergleichshorizonte zu eröffnen.

Professor Jakob hat eine Professur in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften inne und in der Vergangenheit Projekte geleitet, die durch die DFG gefördert wurden. Auf die Frage der Interviewerin, auf welche Art und Weise er seinen wissenschaftlichen Nachwuchs fördere, antwortet er:

> „Das ist sehr unterschiedlich. Also wenn wir bei Postdocs anfangen, meine Postdocs haben maximale Freiheit. Ich meine, in der Kolleg-Forschergruppe sind es alles sowieso kleine Prinzen und Prinzessinnen, weil die ja keinerlei Verwaltungsaufgaben haben. Die sind ja komplett entlastet, haben eigene Mitarbeiter, haben ein Budget, wenn die sagen, ich mache eine internationale Konferenz zu meinem Thema, dann machen die eine internationale Konferenz zu ihrem Thema. Also da ist es relativ leicht, hochklassig zu fördern. Und es wird auch umgesetzt. Es kommt auch was zurück. Meine - meine Mitarbeiter hier am Lehrstuhl beide haben maximale Freiheit gehabt, auch eigene wissenschaftliche und - und studentische Hilfskräfte, haben ihre eigenen Forschungsprojekte gemacht, sind wenig belastet worden mit Verwaltungsaufgaben. Nur so viel, dass es hinterher klar ist, dass sie es können. Ich habe relativ viel Arbeit reingesteckt, wenn es darum ging, Texte zu besprechen. Ich glaube, das

ist die beste Förderung, die man geben kann, den Leuten einfach - einfach ihren eigenen Weg ebnen. Ja. Und das funktioniert sehr gut" (P37, Z. 854ff.).

Postdocs zu entlasten, ihnen vor allen Dingen maximale Freiheit zu gewähren und damit den „Weg [zu] ebnen" – dies sieht Professor Jakob als „beste Förderung" an. Er hält den wissenschaftlichen Nachwuchs weitestgehend von Verwaltungsaufgaben fern, damit die Nachwuchswissenschaftler_innen Zeit haben, eigene Projekte zu verfolgen. Daneben sei es ihm wichtig, sich aktiv und ausführlich mit Texten des Nachwuchses zu beschäftigen, was er als zugleich arbeitsintensiv und lohnend einordnet. Auffällig ist, dass er aufstrebende Wissenschaftler_innen, die in durch Dritte finanzierten Kollegs arbeiten, als „kleine Prinzen und Prinzessinnen" betitelt. Er unterstreicht damit, dass sie in besonders privilegierten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, da sie entlastet von Verwaltungs- und Lehraufgaben agieren können und zudem über große personelle Ressourcen und finanzielle Mittel verfügen würden. Diese Personen sieht er dadurch in der Lage, sich selbst den Weg zu ebnen. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs Handlungsfreiheit zu ermöglichen und sich als Professor gegen die gängige Struktur im System zu verhalten, nach der es zu einer Verlagerung und Übertragung von Aufgaben auf eine Personengruppe kommen kann, die statusniedriger ist, sieht er als „beste" Förderung an. Hiermit wird einerseits eine Kritik am Hochschulsystem insgesamt sichtbar, anderseits betont Professor Jakob aber auch die dort herrschenden, positiven Prinzipien der Freiheit und Selbstverantwortung, wodurch seine Haltung zur Wissenschaftskultur als ambivalent beschrieben werden kann.

Auch Professor William (P36) äußert sich dahingehend, dass Nachwuchsförderung in erster Linie bedeutet, Promovierenden und Habilitierenden „Arbeit vom Hals [zu] halten" (P36, Z. 740):

„Erstens Interesse für das zeigen, was sie tun, zweitens ihnen aber auch Arbeit vom Hals halten. Also die Universität tendiert ja in den letzten zehn, 15 Jahren immer mehr, zu einer administrativen Einheit zu werden, und zwar so, dass eben das Lehrpersonal die administrativen Arbeiten mit übernimmt. Und ich weiß selbst, weil ich ja jahrelang wissenschaftlicher Mitarbeiter war, wie belastend das sein kann. Muss ich aber gleich dazu sagen: Mein Chef, den ich da hatte, ist mein Vorbild, weil der wirklich alles, was ging, von uns Mitarbeitern ferngehalten hat, und nur deswegen konnte ich in Ruhe habilitieren" (P36, Z. 739ff.).

Auch William betrachtet das Hochschulsystem und besonders die dortigen Veränderungen im Hinblick auf die Zunahme von Aufgaben kritisch, da er selbst viele Jahre dieser enormen Belastung ausgesetzt war. Im weiteren Verlauf des Interviews präzisiert er dies genauer, indem er ausführt:

„Also ich glaube, man muss eben aufpassen, dass man gerade den Nachwuchs nicht ausbrennt. Also diese Tendenz zur Ausbeutung, die ist vielleicht nicht gewollt von den einzelnen Betreuern, aber das ist ein strukturelles Problem und es wird immer schlimmer meiner Meinung nach. Also ich glaube, das können wir tun, dass wir Freiräume schaffen für die Leute, die wir beschäftigen und betreuen" (P36, Z. 756ff.).

Professor William spricht hier von der Gefahr des „Ausbrennens" und verweist damit auf Folgen, die eine Überbelastung und ständiger Druck, Hochleistungen zu bringen, nach sich ziehen können. Er sieht dabei Professor_innen in der Handlungsverantwortung, hier „aufzupassen", d.h., nicht den ausbeuterischen Strukturen zu erliegen und die eigene Arbeitsbelastung an die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen zu delegieren. Durch die Formulierung „ausbrennen" verweist Professor William auch auf das Phänomen des Burnouts. Das Gefühl, ausgebrannt zu sein, ist – folgt man dem Erklärungsansatz von Moosbrugger (2012) –, insbesondere auf die Subjektivierung von Arbeit zurückzuführen, in dessen Folge es zu einer (vermeintlich) freiwilligen Selbstausbeutung und Verausgabungsbereitschaft von Arbeitnehmenden kommt. Die Ursachen für dieses Verhalten sind in der „Sozialdimension strukturdynamischer Prozesse zu suchen: formbestimmt durch eine Konstellation gleichrangiger Akteure, die sich gegenseitig beobachten und ihr Handeln wechselseitig aufeinander abstimmen" (Moosbrugger 2012: 12f.). Nach Moosbrugger kann dieses Phänomen also nicht unabhängig von der Organisationsstruktur gedacht werden. Hochschulen und das Paradigma der Bestenauslese begünstigen selbstausbeuterische Tendenzen. Diese Sichtweise lässt sich auch in den Worten von Professor William rekonstruieren, der sich in seiner Funktion als Vorgesetzter in der Verantwortung sieht, die Verausgabungsbereitschaft der Mitarbeiter_innen ein Stück weit zu bremsen.

Anders und doch gewissermaßen ähnlich lässt sich das Verständnis von Professor Jungbauer (P35) von Nachwuchsförderung rekonstruieren. Auch ihm geht es darum, den Nachwuchs zu „entlasten", jedoch betrachtet er weniger die Verwaltungsaufgaben und Struktur im Kontext der Hochschule als belastend, sondern vielmehr die familiären Verpflichtungen der Einzelnen. Als Vorgesetzter sieht er sich in der Pflicht, (Zeit-)Räume einzurichten, in denen die Mitarbeiter_innen die Möglichkeit bekommen, sich familiären Verpflichtungen ein Stück weit zu entziehen:

> „Es gibt eine Schreibwoche, da können die Leute sich eine Woche in so einem Haus zurückziehen und was schreiben. Das könnte eine Maßnahme sein, die hilft gerade denen, die Kinder zu Hause haben, dass wir sagen, okay, da könnt ihr euch rausziehen und dann könnt ihr wirklich da fünf Tage sitzen und schreiben. Das machen wir mindestens einmal im Semester jetzt und das bezahlt der Lehrstuhl dann auch" (P35, Z. 683ff.).

Professor Jungbauer erzählt hier von einer regelmäßig stattfindenden „Schreibwoche", die vom Lehrstuhl bezahlt wird. Damit wird klar, dass auch er versucht, seinen Nachwuchswissenschaftler_innen Freiräume zu schaffen, jedoch nicht wie Professor Jakob und Professor William im universitären Alltag, sondern vielmehr in Form von fünftägigen Pausen einmalig im Semester, wo dann fokussiert an eigenen Projekten geschrieben werden kann. Er betont dabei, dass dies insbesondere für Personen „die Kinder zu Hause haben" eine Entlastung darstelle. Es wird damit deutlich, dass Professor Jungbauer ganz besonders familiäre Verpflichtungen als potentiellen Fallstrick betrachtet, aus dem

sich die Nachwuchswissenschaftler_innen „rausziehen“ müssen. Inwiefern der Aspekt der Gleichstellung dezidiert im Kontext von Nachwuchsförderung verhandelt wird, ist Gegenstand des nächsten Abschnitts.

8.4.3 Gleichstellung in der Nachwuchsförderung

Inwiefern positionieren sich die interviewten Professor_innen zu Gleichstellung im Kontext der Frage nach Nachwuchsförderung? Auch hier kann erneut der Fall von Professor Jakob als Beispiel dienen, um Perspektiven auf den Nexus von Geschlecht und Nachwuchsförderung zu veranschaulichen. Während er zunächst betont, dass Nachwuchsförderung darin bestehe, den Postdocs „maximale Freiheit“ zu ermöglichen, ohne dass es einen „spezifischen Gleichstellungsaspekt“ habe, führt er dann weiter aus:

> „Also dass einfach das intellektuelle Umfeld stimmt, dass man sie mit Kolleginnen und Kollegen zusammen bringt, die - die in ähnlichen Bereichen arbeiten, ja? Also solche Sachen. Das - das kann man machen. Das hat keinen spezifischen Gleichstellungsaspekt. Also da - außer, dass mal tatsächlich mal, wenn - wenn - wenn eine Post-Doktorandin dann auf einen Kongress fährt, dann halt noch das Zusatzproblem kommt, dass sich jemand um die Kinder kümmern muss, weil sie halt dann DOCH das Modell hat, dass- dass sie der Default-Position ist, beide kümmern sich darum, aber wenn er weg ist, ist sie in der Pflicht“ (P37, Z. 895ff.).

Professor Jakob thematisiert hier zwei Aspekte: Zum einen spricht er an, dass zur Nachwuchsförderung auch die Netzwerkerweiterung gehöre und es wichtig sei, ein „intellektuelles Umfeld“ zu schaffen. Zum anderen thematisiert er, dass Frauen als Mütter trotz scheinbar gleichberechtigter Partnerschaft letztlich in die Position gedrängt werden, die Kinderbetreuung sicherzustellen (siehe hierzu auch Kapitel 6.3). Damit weist er nicht nur darauf hin, dass aus seiner Sicht Gleichberechtigung in Partnerschaften tendenziell nicht in vollem Umfang existiert, da Frauen nach wie vor in der „Default-Position“ seien, sondern auch, dass Mutterschaft einen Nachteil im Kontext von wissenschaftlichen Karrieren darstellt. Frauen könnten schließlich die Förderung nicht in vollem Umfang nutzen. Jakob positioniert sich damit als eine Person, die sich struktureller Benachteiligungen von Frauen in Bezug auf Care-Arbeit bewusst ist, diese aber nicht dezidiert hinterfragt.

Über eine explizit genannte „Gendersensibilität“ (P34, Z. 223) verfügt Herr Rasche, Professor aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Gleichstellungspolitische Anliegen haben in seiner Arbeit als Dekan einen hohen Stellenwert (vgl. auch Kapitel 6.1). Jedoch sei die „hohe Gendersensibilität“ im Hinblick auf die Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses nicht das „Hauptkriterium“ (P34, Z. 227). Leistung zähle und nicht das Geschlecht, wie der nachfolgende Interviewauszug deutlich macht. Wenn er wissenschaftlichen Nachwuchs einstellt und fördert, geschieht dies dadurch, dass er „inhalt-

lich“ von dieser Person „überzeugt“ sei, dass sie „gut arbeitet“ und das „Anforderungsprofil auch erfüllt“ (P34, Z. 228f.). Diese Eigenschaften seien für ihn „völlig gender-unbasiert“ (ebd.: Z. 234). „Gender“ spielt in seinen Ausführungen aber doch eine Rolle, denn er führt aus, dass er Gleichstellung im Umgang mit potentiellem Nachwuchs einen Stellenwert einräumt, indem er auf eine so genannte „nachhaltig[e] Förderung“ (P34, Z. 577) setze. Gemeint ist eine frühzeitige Einbindung von Studentinnen als Hilfskraft an seiner Professur und dass ihnen auf diese Weise ermöglicht wird, die Arbeit in der Wissenschaft kennenzulernen und nach Abschluss des Studiums ggf. weiter an der Professur beschäftigt zu bleiben. Dies bereite ihm Freude:

> „[ich habe einfach] Spaß [...] dran. Also NACHHALTIGE Förderung. Das klappt nicht immer, manchmal ist es auch so, dass man dann irgendwie merkt, dass die Arbeitsabläufe dann doch anders sind als erwartet. Manchmal gibt es auch andere Orientierungen von den Studierenden, die dann merken, dass die Universität doch nicht das Richtige ist für sie. Aber wir haben auch genügend Beispiele, wo uns genau das gelingt. Und wenn uns das eben auch gerade bei StudentINNEN gelingt, glaube ich, können wir ein sehr, sehr nachhaltiges Förderungsinstrument auch darüber generieren, weil durch eine SHK-Mitarbeit häufig die Studentinnen dann auch ganz spezifisches Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln. Sie sehen, sie kommen in einem Team zurecht, das klappt alles. Und dass man ihnen dann auch den Kick gibt, zu zeigen, schaut mal her, Wissenschaftslaufbahn ist gar nicht so schlimm oder so abstrakt oder wie auch immer, sondern kann richtig Spaß machen, und dass sie dann in die nächste Ebene auch bereit sind reinzugehen“ (P34, ‚Z. 588ff.).

An dieser Passage wird deutlich, dass sein Modell der Förderung aufgrund verschiedener Interessen von Studierenden allgemein nicht immer dazu führt, dass die (studentischen) Mitarbeiter_innen an der Hochschule bleiben. Er hebt darüber hinaus hervor, dass der Verbleib von Frauen im Hochschulsystem ihm Recht gibt, da auf diese Weise eine Förderung ‚quasi-natürlich‘ durch die langjährige Eingebundenheit in einem Team gelingt. Zugleich schreibt er Studentinnen, ähnlich wie Professorin Sonnenberger (P40), bestimmte Defizite zu: ihnen fehle Vertrauen in die „eigenen Fähigkeiten“ und sie hätten falsche Vorstellungen von einer Wissenschaftslaufbahn. Diese sei in den Augen einiger Studentinnen, so Professor Rasche, „abstrakt“ oder „schlimm“. Damit unterstellt er Frauen auch, so eine mögliche Lesart, eine geringere Affinität zu abstrakten Sachverhalten. Stattdessen würden diese, so der Umkehrschluss, eher Nähe zu konkreten Themen bzw. Aufgaben suchen. An einer anderen Stelle im Interview expliziert er, welche überfachlichen Anforderungen er an potentielle Mitarbeiter_innen bzw. zu fördernde Personen stelle. Die Interviewerin fragt, inwieweit er die von einigen Autor_innen in der sozialwissenschaftlichen Forschung behauptete These teile, dass das Feld der Wissenschaft, vor allem auf Ebene der Top-Positionen, auch im 21. Jahrhundert ein Spiel zwischen Männern sei und dass Menschen in Führungspositionen ihre Nachfolger_innen ähnlich dem eigenen Bild bzw. den eigenen Netzwerken auswählen. Auch hier betont er wieder, wie unabhängig seine Maßstäbe von Genderaspekten seien:

„Wenn ich Leute für mein Team gewinnen will, lege ich zu einem gewissen Grad natürlich auch Maßstäbe an, die durch mich selbst und durch meine eigenen Erfahrungen geprägt sind, aber nicht genderorientiert. Ja? Das ist ganz wichtig. Aber so was wie Präzision, Professionalität, Spaß zu haben, Dinge zu bewegen, auch eine gewisse Flexibilität zu haben, zu versuchen, irgendwie zu sagen, na, wenn ich dann am Wochenende mal auf eine Konferenz gehen muss, dann beantrage ich nicht schriftlich, dass ich am Montag dann frei bekomme, ja, als Kompensation, sondern wo man einfach Spaß hat an der Sache, ja, Überzeugungstäterin, Überzeugungstäter einfach, die - die sich der Sache verpflichtet fühlen. Wenn das damit gemeint ist, teile ich es, ja? Das ist meine Überzeugung, ich lebe sie vor, bis zum heutigen Tag in meinem Team. Und ich erwarte auch von meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie auch so sind, ja? Und wenn ich den Eindruck habe, dann fördere ich sie entsprechend auch“ (P34, Z. 876ff.).

Wichtig ist Professor Rasche bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter_innen der Aspekt der Ähnlichkeit zu seiner Person, und zwar nicht in Bezug auf Geschlecht („nicht genderorientiert“), sondern im Hinblick auf das wissenschaftliche Arbeitsethos. Die Personen müssen gewillt sein, aus überindividuellen Motiven „Dinge“ zu „bewegen“ und dafür großen persönlichen Einsatz zu zeigen, indem sie selbstverständlich am Wochenende arbeiten, ohne sofort dafür einen Freizeitausgleich in Anspruch nehmen zu wollen. Er selber würde diesen Anspruch vorleben und auch ganz dezidiert von seinen „Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ fordern. Hervorzuheben ist an all seinen Ausführungen im Interview, dass er sprachlich stets sowohl die weibliche als auch männliche Form benutzt. Er betont nicht nur explizit an verschiedenen Stellen den Bezug seiner Position zu gender und seine „hohe Gendersensibilität“, sondern versucht diese auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Anders als etwa Professor Jakob sieht er nicht unterschiedliche Lebenszusammenhänge durch den Einfluss von Elternschaft bzw. insbesondere Mutterschaft als ursächlich für den Drop-out von Nachwuchs in der Wissenschaft an, da es schließlich „selbstverständlich“ (P34, Z. 134) sein sollte, dass auch Männer Elternzeit nehmen. Er spricht sich zudem für eine positive Betrachtung von Netzwerken aus, da diese Chancen eröffneten. Es sei Teil seines „Jobs“, wenn er „Leute gut fördern möchte“, da letztlich im Zweifel seine Kontakte den Zugang zu z.B. Forschung an ausländischen Universitäten ermöglichen (P34, Z. 967ff.).

In Bezug auf die Förderung von Nachwuchs bzw. das Personalmanagement von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen wurde deutlich, dass die Professor_innen sich in der Position sehen, begabte und motivierte Personen zu erkennen und zu unterstützen. Dabei wird von ihnen das Kriterium der Qualität bzw. Leistung oder das Prinzip der Bestenauswahl als gesetzt betrachtet, d.h. als intersubjektiv geltender Common Sense. Die Interviewpartner_innen betonen stets, dass eben diese Kriterien bzw. Prinzipien die leitenden sind und Geschlecht in der Nachwuchsförderung für sie persönlich keine Rolle spielt. Dennoch sind sie sich struktureller Nachteile bewusst, die insbesondere Frauen betreffen, wenn sie Kinder haben. Zudem werden auch systemische Aspekte, wie

etwa die Ökonomisierung des Wissenschaftssystems, reflektiert. Diese Veränderung wirkt sich jedoch auf alle Geschlechter durch einen Anstieg der Arbeitsbelastung aus.

8.5 Lehre

Forschung und Lehre – dieses Begriffspaar definiert die traditionellen Aufgaben von Hochschulen und damit auch von Professor_innen. Letztere werden auch als Hochschullehrinnen und -lehrer bezeichnet. Die Weitergabe und Generierung von Wissen ist ein bedeutsames Handlungsfeld von Professor_innen und hat auch einen Einfluss auf die Geschlechterverhältnisse an Hochschulen (Auferkorte-Michaelis et al. 2009). In der Lehre können Genderaspekte, d.h. beispielsweise Fragen über Ungleichheit und Gleichheit in den Geschlechterverhältnissen, in einem Fachgebiet thematisiert, verhandelt oder ausgeblendet werden, ob inhaltlich oder in der Interaktion zwischen Studierenden untereinander oder zwischen Studierenden und Lehrenden (ebd.). Der Bologna-Prozess und die damit einhergehenden grundlegenden strukturellen Veränderungen des Studienverlaufs bot gleichstellungspolitischen Akteuren die Gelegenheit, geschlechterpolitische Impulse zu setzen. Seitdem soll die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Studiengangentwicklung und in der Gestaltung von Lehre, so Auferkorte-Michaelis et al. (2009) als Qualitätsmerkmal von Hochschulen gelten. Professor_innen und ihre Mitarbeiter_innen sollen fortan stärker darin unterstützt werden, genderkompetent zu lehren, d.h., erstens Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula von Studiengängen und in einzelne Lehrveranstaltungen einzubinden. Zweitens sei das Lehrgeschehen ‚vor Ort‘ - ob Vorlesung, Übung, Seminar, Praktikum oder E-Learning Modul - gendersensibel zu gestalten, so dass alle Lernenden von der Veranstaltung profitieren und geschlechtsspezifische Ungleichheiten reflektiert und abgebaut werden können (ebd.; Auferkorte-Michaelis/Wegrzyn 2013). In der Didaktik haben sich spezifische Ansätze für eine gender- und diversitätsorientierte Lehrveranstaltungsplanung entwickelt (Gindl/Hefler 2006). Diese soll die Reflexion der eigenen Vorstellungen von Geschlecht als einer gesellschaftlich und soziokulturell hervorgebrachten, Ungleichheit generierenden, aber auch veränderbaren Kategorie sensibilisieren sowie Geschlechterhierarchien und weitere Hierarchisierungen erkennbar machen (Gindl/Hefler 2006; Mense/Wegrzyn 2014). Dabei spielt auch die Sprache eine Rolle, ob in der Ansprache der Studierenden oder in der Gestaltung von Lehrmaterialien (Moghaddam 2010; Gindl/Heffler 2006). Die Relevanz gendersensibler Lehre

zeigte z.B. eine umfassende Studierendenbefragung an der Universität Duisburg-Essen auf (Müller/Kellmer 2011) [196]. Demnach machten Frauen eher die Erfahrung, für weniger kompetent gehalten zu werden, v.a. in männerdominierten Fächern und beklagten sexistische Sprüche auch von Lehrenden. Männer hingegen beobachteten teilweise eine bewusste Bevorzugung von Frauen, etwa bei Beratungsangeboten oder Prüfungen. Auch sie berichteten von sexistischen Bemerkungen seitens weiblicher Lehrender wie z.B. „Männer können nichts" (Müller/Kellmer 2011: 12). Als wie bekannt und relevant sind unter den befragten Professor_innen die Bemühungen, Gender- und damit Gleichstellungsaspekte in sowohl Lehrinhalte als auch Lehrformate einzubinden?

8.5.1 Gender als Inhalt in Lehrveranstaltungen

Die Professor_innen wurden gefragt, inwieweit das „Thema Gender" in der eigenen Lehre eine Rolle spiele. Dieser Aspekt stand nicht im Mittelpunkt des Interviews, sondern wurde neben anderen beruflichen Handlungsfeldern von Professor_innen thematisiert. Aufgrund der Tatsache, dass gender kein alltagssprachlicher, sondern ein sehr voraussetzungsvoller Begriff ist, können die Ergebnisse zu dieser Frage nur eingeschränkt interpretiert werden. Die Komplexität des Begriffs hätte eine vertiefte Erläuterung von Seiten der Interviewerinnen nötig gemacht, die aber in Anbetracht der begrenzten Gesprächszeit zumeist nicht formuliert wurde. Etwa die Hälfte der Interviewpartner_innen hob die Relevanz von gender als bedeutsam für Fragen des eigenen Fachgebiets hervor. Dabei ist die Fachzugehörigkeit ein entscheidender Faktor dafür, ob Geschlecht als soziale oder kulturelle Kategorie bzw. gender inhaltlich als relevant für die eigenen Lehrveranstaltungen erachtet wird. Überwiegend betrachten Lehrende aus der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften sowie aus den Gesellschaftswissenschaften die Einbindung von Genderthemen als relevant, da gender bzw. Geschlechterverhältnisse als Kontextwissen für das Verständnis von z.B. Sprache, Geschichte, Literatur, in politischen Prozessen oder in den Medien etc. eine Rolle spielt.

Je nach Fach und Fachkultur[197] wird Geschlecht als erklärende Variable und/oder als bedeutsames Kontextwissen für das Verständnis kultureller sowie historischer Phänomene betrachtet. Für Professorin Sonnenberger (P40) sei Gender „immer Thema" (P40, Z. 1213), einerseits in Bezug auf bestimmte

196 Das Prorektorat für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen hat im Jahr 2009 eine Studierendenbefragung (Vollerhebung) durchgeführt. Teilgenommen haben über 5.500 Studierende aller Fächergruppen, was einem Rücklauf von gut 20% entsprach. Ziel der Befragung war es, Informationen zur Studierendenstruktur im Hinblick auf soziodemographische Merkmale, Studienverlauf, Diskriminierungserfahrungen, Finanzierung des Studiums etc. zu erhalten.

197 Zur Definition von Fachkultur siehe Kapitel 4.4.1.

fachliche Inhalte und andererseits in Bezug auf die Ausrichtung von Abschlussarbeiten. So wird Geschlecht beispielsweise in der Psychologie als Variable für die Erklärung bestimmter Neigungen oder Eigenschaften gefasst (P40, Z. 1213ff.)[198]. Dabei hebt sie auch Diversity und speziell den Aspekt Alter/Generation hervor:

„Usability, User Diversity und Technikakzeptanz hat immer auch mit Endnutzern zu tun, und Endnutzer und gerade ihre Haltung zu Technik ist immer gendered und Generation. Aber das sind nur - ich sage immer nur Trägervariablen. Also ich sage immer, Gender ist eine Trägervariable. Sie trägt Eigenschaften, um die es geht. Das kann [...] kann Angst vor Technik, das kann irgendein Wert sein. Also das - das tatsächliche Thema. Und immer und immer wieder auch in den Bachelor-Arbeiten als eigene Fragestellung" (P40, Z. 1213ff.).

Deutlich wird an den Ausführungen von Professorin Sonnenberger, dass Geschlecht in der Lehre weniger als sozial konstruierte und damit in ihrer Ausprägung verhandelbare Kategorie betrachtet wird, sondern als so genannte Trägervariable. Darüber hinaus formuliert sie genderbezogene Fragen in Prüfungen. So sollen die Studierenden darlegen, wie sie vorgehen würden, wenn sie die Genderkomponente in der Entwicklung eines technischen „Device" berücksichtigen sollten (P40, Z. 1275f.). Neben der inhaltlichen Ausgestaltung der eigenen Lehre benennt Professorin Sonnenberger gender als bedeutsames Thema in jenen Gremien, die sich mit der Qualität in der Lehre befassen. Gender sei „überall da" ein Thema, „wo Lehre und Graduierte draufsteht" und es werde „strukturell umgesetzt" - „oder man gibt sich Mühe, es strukturell umzusetzen" (P40, Z. 1174f.). An dieser Stelle betont sie wieder, dass ihre Hochschule gender in die Organisationsstrukturen integriert habe. Sichtbar wird aber hier, dass es mit der strukturellen Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben nicht immer reibungslos läuft, da Sonnenberger ihre Einschätzung abschwächt, jedoch zugleich das Engagement bestimmter Akteure hervorhebt („man" gebe „sich Mühe"). Eine mögliche Lesart dieser Passage ist, dass der Prozess, das „Bemühen" in ihren Augen mindestens ebenso wertzuschätzen sei, wie ein konkretes Ergebnis. Letzteres hänge nicht von der Universität und den mit Gleichstellung in den Gremien befassten Akteuren ab, sie geben sich schließlich „Mühe". Wie im Kapitel 6.1 dargelegt, sieht Sonnenberger das Problem in der Sozialisation von Frauen und dass diese sich vielfach nicht das, was ihnen zusteht (Karriere), nehmen oder trauen, zu nehmen.

Anders positioniert sich Professorin Zöller (P23), Professorin in der Fächergruppe MINT:

„Also wir haben natürlich in der Raumplanung, sage ich jetzt mal, es gibt ja auch so eine durchaus darauf gezogene Geschlechterforschung, auch in der Geografie, da muss ich aber ge- gestehen, das interessiert mich nicht so sehr. Wir haben natürlich wie auch andere fachliche Themen, die interessieren mich schon mehr. Also zum Beispiel jetzt so, ich sage mal, zielgruppenorientiertes Planen, wo es dann zum Beispiel geht um familienfreundliche [x]-

198 Eine ähnliche Orientierung, also Geschlecht als ein Merkmal und Trägervariable zu betrachten, lässt sich in den Ausführungen von P30 und P33 rekonstruieren.

Entwicklung [...]. Also DA kommen natürlich - jetzt sind in den letzten Jahren – das nehme ich auch wahr – Themen auf, die jetzt auch vielleicht mal ein bisschen frauenspezifischer sind. Frauen in […] zum Beispiel. [I: Okay] DAS be-, wenn - wenn es passt, dann bediene ich das auch. Aber das ist jetzt nicht im Fokus. Also da gibt es andere, die sich da sehr viel stärker mit beschäftigen. Aber fachlich-thematisch ist das Thema schon - hat das schon einen anderen Stellenwert bekommen als vor zehn Jahren. Also das möchte ich schon sagen“ (P23, Z. 499ff.).

In ihrer Einschätzung zur Relevanz von Genderaspekten in der Lehre zeigt sie auf, dass diese in ihrem Fachgebiet partiell verankert sind („darauf bezogene Geschlechterforschung“) und in den letzten zehn Jahren an Bedeutung gewonnen hätten. Genderaspekte scheinen – ob nur für sie oder in der Geschlechterforschung ihres Fachgebiets wird nicht deutlich – thematisch mit dem Konzept von Familie und der Entwicklung von Familienfreundlichkeit sowie der Gruppe der Frauen verbunden zu sein. Letztere nimmt Zöller in der Entwicklung ihres Fachgebiets wahr. Sie selbst habe jedoch an der Geschlechterforschung ihres Faches im Allgemeinen kein besonderes Interesse. Nichtsdestotrotz bediene sie Aspekte, die „frauenspezifischer“ (P23, Z. 514) sind, wie z.B. Fragen der Gesundheitsversorgung in strukturschwachen Regionen (P23, Z. 545). Es wird in ihren Ausführungen jedoch nicht deutlich, woher die Nachfrage nach dem „Bedienen“ kommt und wo sie diese dann bedient, ob in der Forschung, in der Lehre oder bei externen Anfragen aus der Wirtschaft etc.

Bei Professor William (P36) ist gender in seinen Seminaren dezidiert ein Thema und ihm sei es wichtig, damit verbundene Aspekte der Diskriminierung auf Grundlage des Geschlechts anzusprechen und ein Bewusstsein dafür zu schärfen. Er sieht Gleichstellung grundsätzlich weniger als institutionelles, sondern als ein gesellschaftliches Problem an. In seinem Selbstverständnis als Geisteswissenschaftler sieht er seine Aufgabe als Lehrender darin, sich mit solchen Fragen auch in Seminaren zu befassen:

„Also da muss sich mentalitätsmäßig was tun, damit sich das dann in die Institutionen übersetzt. Natürlich gibt es so was wie strukturelle Diskriminierung, das ist sowieso klar und da können wir auch etwas tun, MÜSSEN wir etwas tun. Aber es gibt eben auch genügend Faktoren, die wir jetzt als Universitätsmitglieder, als Professorinnen und Professoren nicht beeinflussen können. Wenn, dann eben nur indirekt. Deswegen SIND wir Geisteswissenschaftler, weil wir uns genau mit solchen Fragen in unseren Seminaren befassen“ (P36, Z. 255ff.).

Für ihn ist Diskriminierung nach wie vor existent und über diesen Befund scheint es weitestgehend einen Konsens in seiner Fachcommunity („Geisteswissenschaftler“) zu geben. Darüber hinaus sieht er es auch als seine politische Aufgabe an, dagegen etwas zu unternehmen. Zugleich schränkt er hierbei seine Handlungsmacht und jene der Professor_innen und Universitätsmitglieder ein, da es Faktoren gebe, die sie nicht beeinflussen könnten. Dieses sei Teil einer Mentalität, die sich in die Institutionen übersetzen würde. Nichtsdestotrotz sieht er die Lehre als Ort an, in welchem er indirekt auf diese Mentalität Einfluss nehmen könnte. Er führt seine Position mit Beispielen aus der eigenen

Lehrpraxis näher aus. So spielen machtkritische Theorien und Wissenschaftler_innen, die sich kritisch mit dem Konstruktionscharakter von Geschlecht auseinandersetzen, eine Rolle in seinen Seminaren:

„Vorgestern zum Beispiel, ich habe ein kulturtheoretisches Seminar und manchmal fokussiere ich diese kulturtheoretischen Seminare auf spezifische Theoretiker, in dem Fall ist das Michel Foucault, der jetzt nicht als Gendertheoretiker bekannt ist, aber wir haben zum Beispiel vorgestern dann - also ich lese dann auch Texte über Foucault von anderen, wir haben Judith Butler gelesen am Dienstag, ich habe auch schon mal ein Seminar nur zu Butler gegeben. Wir gucken eigentlich, fast in jedem Seminar kommen mal Genderfragen auf“ (P36, Z. 272ff.).

Er betrachte es als aufklärerisches bzw. bewusstseinsschaffendes Selbstverständnis und eine Ausrichtung seines Faches, dass Gender- und Machtfragen Bestandteil der Lehre seien, etwa in der Art, wie an literarische Zeugnisse der Vergangenheit und Gegenwart herangegangen werde:

„Über diese Texte, die wir in den Kulturwissenschaften ja lesen wollen, nähern wir uns solchen Fragen IMMER. Und das ist auch unsere Relevanz, dass wir ein Bewusstsein dafür schaffen. [...] Also gerade als jemand, der auch Professor für Cultural Studies ist, können wir einfach gar nicht umhin, IMMER an die Kontexte anzudocken, sei es die historischen Kontexte oder dann eben die gegenwärtigen Kontexte, und das in Verbindung zu setzen“ (P36, Z. 284ff.).

Dieses Selbstverständnis betreffe nicht nur ihn als Lehrenden, sondern auch die Studierenden, da diese „ein großes Interesse […] für Gender-Themen“ bekunden und „dann auch Wünsche“ äußern würden, diese dann in schriftlichen Haus- oder Abschlussarbeiten zu verhandeln (P36, Z. 312f.).

Professorin Berger (P11), die auch in ihrer Funktion in der Selbstverwaltung für Gender- und Diversity-Themen verantwortlich ist, binde, wie sie sagt, Geschlecht ebenfalls sensibilisierend in der Lehre ein. Ihr gehe es um die empirisch fundierte Infragestellung von Stereotypen und diese Einbindung sei für sie selbstverständlich, da „natürlich“, wie das folgende Zitat zeigt:

„Natürlich mache ich Lehrveranstaltungen zum Beispiel zum Sprachverhalten von Männern und Frauen. Und wir können da sehr gut zeigen, dass dieses gängige Stereotyp, das können wir empirisch basiert zeigen, Frauen sprechen mehr und länger als Männer, das stimmt nicht, das kommt nämlich ganz darauf an, welche situativen Ensembles ich in den Blick nehme, ne? Und wenn wir auf den beruflichen Bereich schauen, da wird jeder sofort mitgehen können und sagen, ja, da können wir automa-, da können wir beobachten, da ist der Redeanteil von Männern sehr viel größer. Oder wir nehmen Talkshows, Polit-Interviews, da ist der Redeanteil von Männern in der Regel größer als von Frauen. Also das heißt, da baue ich das in die Lehre ein“ (P11, Z. 1056ff.).

Bei Professorin Hoch (P6) aus der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, wird gender bzw. werden Geschlechterverhältnisse sowie Geschlechtergerechtigkeit indirekt, z.B. in der Lehrmittelgestaltung oder in der Vorlesung, berücksichtigt:

„Das heißt, ich hab dann immer- wenn das um irgendwelche Fragen oder Bereiche um Kinder geht, achte ich immer drauf, dass ich einen Jungen und ein Mädchen habe. Oder beim Unterhalt. Da bilde ich immer einen Fall, wo er ihr Unterhalt zahlen muss, und einen Fall, wo sie ihm Unterhalt zahlen muss. Weil so auch die Wirklichkeit ist. Das heißt, ich möchte grade nicht, dass die immer- so, die Frau will das Geld vom Mann, ist ja so ein Klischee [I: Mhm, ja und Unterhaltsrecht, ja] beispielsweise, ne?“ (P6, Z. 645ff.).

Die Interviewpartnerin betont hier, dass es ihr wichtig sei, in ihrer Lehrgestaltung keine Stereotype zu reproduzieren und den gesellschaftlichen Wandel in der Konstruktion von Fallbeispielen widerzuspiegeln, da „so auch die Wirklichkeit“ sei.

Auch sieben[199] weitere Professor_innen betrachten Gender-Themen ähnlich stark fachkulturell verankert, ob in der Lehramtsausbildung (Professor Blick und Professor Ericht), als zentrale Frage der kulturhistorischen Forschung (Professor Heife, Professorin Hofmeister, Professor Funke), der gesellschaftswissenschaftlichen Forschung (Professorin Schmidt) oder der interkulturellen Kommunikation (Professorin Pohlmann) bzw. im Kommunikationsverhalten allgemein (Professorin Müller, Professor Hesse). Selbst Professor Hesse, der von dem Gegenstand des Interviews wenig angetan zu sein schien, betrachtet die Behandlung von Gender-Themen in seinem geisteswissenschaftlichen Fach als „normal“ (P7, Z. 318f.).

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass von allen Interviewpartner_innen die Relevanz von Geschlecht als sozialer Kategorie bzw. gender als inhärenter Bestandteil des Faches im Interview dargestellt wurde und nicht als Thema, das z.B. politisch oder von der Universitätsleitung verordnet wurde. Lediglich Professorin Sonnenberger (P40) verweist auf die Existenz eines Gremiums, in dem man sich im Kontext der Frage zur Qualität der Lehre mit dem Thema gender befasse. Jedoch bleibt unklar, wie dies konkret geschieht.

Inhaltliche Aspekte spielen bei den interviewten Lehrenden der Fächergruppe MINT, bis auf Professor Zöller (P23) (siehe Ausführungen vorne in diesem Kapitel) und Professor Holtkamp (P10), der im ingenieurwissenschaftlichen Bereich die Bedeutung von Vorbildern inhaltlich kurz nennt, zumindest in den Interviews, keine Rolle. In bestimmten, mathematisch-technisch orientierten MINT-Fächern wurde die Frage nach dem Bezug oder der Relevanz von Gender-Aspekten in der Lehre entweder verneint oder hat für eine gewisse Ratlosigkeit gesorgt. Auf die Frage der Interviewerin wie Professorin Wiesemann „Themen wie Gender [...] und vielleicht auch Gleichstellung in ihre Lehre“ einbindet, antwortet sie: „Muss ich zugeben, dass ich das leider bisher noch nicht gemacht habe. Ich forsche in [Name des technischen Gebiets] und da habe ich da keinen direkten Bezug“ (P8, Z. 577f.). Die Interviewerin fragt daraufhin, ob die Interviewpartnerin „zumindest [auf] eine geschlechtergerechte Sprache“ (P8, Z. 581) achte. Darauf achte sie „auf jeden Fall“, jedoch

199 Konkret verwiesen P2, P4, P7, P18, P19, P31 und P32 auf dieses Thema.

scheint der Bezug nicht mehr zur Lehre gegeben zu sein, da es um „Schriftstücke geht“, die „auf den Tisch kommen“ (P8, Z. 583). Diese Schriftstücke sind eher dem Bereich der akademischen Selbstverwaltung zuzuordnen als der Lehre.

8.5.2 Gender als interaktioneller Aspekt in der Lehre

In der Frauen- und Geschlechterforschung sowie in der hochschulischen Gleichstellungspolitik wird in der Lehre auch die Interaktion zwischen Studierenden untereinander und die Interaktion zwischen Studierenden und Lehrenden als relevant im Hinblick auf die Prägung von Geschlechterverhältnissen erachtet. So beobachtet Professorin Schmidt (P19), Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, dass Männer in ihren Veranstaltungen höhere Redebeiträge hätten:

> „Ein Punkt, den ich dann doch immer wieder feststelle, obwohl ja bei uns die - wir haben ja riesige Frauenmehrheiten unter den Studierenden, dass die alten Mechanismen, dass die Männer viel mehr reden im Seminar, immer noch greifen, das ist vielleicht noch mal so eine Stelle, wo es für mich - wo man eben so ein bisschen versucht, auch mal gegenzusteuern“ (P19, Z. 330ff.).

Trotz einer sehr großen Zahl von Frauen unter den Studierenden ihres Fachbereichs scheinen in der Interaktion zwischen Schmidt und den Studierenden sowie innerhalb der Gruppe der Studierenden „Mechanismen“ am Werk zu sein, die verhindern, dass der Redeanteil der Frauen auch ihrem Anteil unter den Studierenden entspricht. Die technische Metapher des Mechanismus, von Elementen, die ineinandergreifen und einen Prozess mit bestimmten Ergebnissen in Gang bringen, verweist darauf, dass sie das Redeverhalten als veränderbar begreift. Sie versucht in diesen Mechanismus, diesen Prozess „ein bisschen“ einzugreifen, indem sie angibt, gegenzusteuern. Wie sie dies tut, bleibt allerdings offen.

Im naturwissenschaftlichen Bereich berichtet Professor Hohausen (P25) anekdotisch von typischen Situationen in Vorlesungen, die er für das Interview für relevant im Hinblick auf Interaktion zwischen Studierenden betrachtet:

> „Was ich erlebt habe, ist, dass in der Anfängervorlesung [...], da hat man dann große Zahlen von Studierenden, in erster Linie junge Männer, und da gibt es also manchmal diese Situation, wenn dann eine Studentin verspätet in eine der ersten Vorlesungen reinkommt, dass die dann pfeifen, die männlichen Studierenden, ja? Eine ziemlich dämliche Verhaltensweise und ich löse das dann immer so, indem ich also zu den - also wenn ich jetzt mal ein bisschen eine Anekdote erzählen darf, da- dass - dass ich dann [gerne] also zu den Studierenden sage: ‚Aber meine Herren! Das ist doch völlig unter ihrem Niveau. Wissen Sie, das erzählt man von den [x-Studenten], dass sie so etwas machen, aber sie hier an der [Fach], das ist doch unter ihrer Würde.‘ Dann ist Gelächter und dann machen sie das von dem Zeitpunkt also an nicht mehr“ (P25, Z. 275ff.).

Er beschreibt eine Situation, wie sie für ihn „manchmal“ in Vorlesungen vorzukommen scheint: Eine Studentin betritt verspätet den Raum, in dem die Mehrheit der anwesenden Studierenden männlich ist und ihr Erscheinen wird von Pfiffen begleitet. Die Pfiffe verweisen darauf, dass die Person auf eine sexualisierte Weise wahrgenommen wird. Hinterherpfeifen ist eine Form der „sexuellen Belästigung“ (List/Feltes 2015: 117) und diese ist auch an deutschen Hochschulen Realität, wie die Bochumer Hochschulstudien zu sexualisierter Gewalt an Hochschulen, die von 2009 bis 2013 durchgeführt wurden, belegen (ebd.). Ein Ergebnis ist nicht nur die Existenz dieser Form von Gewalt, sondern auch, dass sie „das Befinden und die Leistungen der Betroffenen beeinträchtigen“ (ebd.: 115). Die Autor_innen fordern daher, „Diversität [...] als Perspektive in den Lehr- und Lernbetrieb der Universität zu integrieren, z.B. als inhaltliche Wissensdimension sowie als Bestandteil einer aktiv gelebten Organisationskultur“ (ebd.: 115). Gleichzeitig sei es „wichtig, eine deutliche Politik des Nicht-Tolerierens von Diskriminierung zu praktizieren und offenen Anfeindungen gegenüber Minderheiten entgegen zu treten“ (ebd.: 115). Die berichtete Reaktion von Professor Hohausen war ein solcher Akt des Entgegentretens, denn er hat den „Herren“ deutlich gemacht, dass er ein solches Verhalten „unter“ seiner „Würde“ sowie jener der Studenten findet und in seiner Vorlesung nicht toleriere. Die Anekdote von Hohausen macht deutlich, dass Frauen als nicht selbstverständlich in technikbasierten und männlich dominierten Studiengängen aufgrund ihrer Minderheitenposition von ihren männlichen Kommilitonen wahrgenommen werden. Dass Frauen diese „herausgehobene Stellung von ‚tokens‘“ einnehmen, d.h., sie „besonders sichtbar“ sind und nicht als Individuen, „sondern als Repräsentanten einer sozialen Gruppe wahrgenommen“ werden (Riegraf 2013: 19), deckt sich mit der Annahme von Kanter und Riegraf (siehe auch Kapitel 3.1). Dieses Nicht-Selbstverständliche und ihren vermeintlichen Sonderstatus bekommen sie etwa durch Pfiffe zu spüren, durch die sie nicht als potentiell kompetente Kommilitoninnen, sondern als sexualisierte Sonderlinge markiert werden.

Insgesamt werden Gender-Aspekte als fachinhaltlich relevant in den Sprach-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften betrachtet. In den MINT-Fächern mit technisch-mathematischer Ausrichtung wird von den Interviewpartner_innen kaum ein inhaltlicher Bezug in der eigenen Lehre gesehen oder hergestellt. In dieser Fächergruppe spielt die Interaktion von Studierenden untereinander eine bedeutsame Rolle, wenn weiblichen Studierenden nachgepfiffen werde, wie der Interviewauszug mit Professor Hohausen aufzeigte. Die Ergebnisse decken sich mit den Befunden der Studie von Bütow et al. (2016: 194), die zu dem Schluss kommen, dass die „meisten Angehörigen von Fachkulturen“ im kritisch-reflektierten und wissenschaftlich gestütztem „Genderwissen keine Anschlüsse zur eigenen Wissenschaft sehen“.

Im Fokus des nachfolgenden Abschnitts steht die gleichstellungspolitische Forderung, geschlechtergerechte Sprache in der Organisation zum Tragen

kommen zu lassen. Was wissen die interviewten Professor_innen zu diesem Aspekt und wie verhandeln sie diesen?

8.6 Querschnittsthema geschlechtergerechte Sprache

Gendern, also die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache (Steinhauer/Diewald 2017: 5), gilt als ein Ausdruck dafür, dass das Ziel Gleichstellung – zumindest formell – ernst genommen wird, denn Sprache reflektiert nicht nur, sondern beeinflusst auch die Wahrnehmung und das Bewusstsein von sich und von der Welt (Bidwell-Steiner 2010: 37). In der Sprache spiegeln sich zudem soziale Verhältnisse wider und werden zugleich von ihr konstituiert. Sprache ist dynamisch, sie ist einem stetigen Aushandlungsprozess unterworfen. Welcher Sprachgebrauch jeweils als richtig, normal oder korrekt gilt, ist abhängig von den gesellschaftlichen Entwicklungen und herrschenden Diskursen. Letztere habe Einfluss darauf, wer die Definitions*macht* hat. *Macht*[200]*,* Sprache und Geschlecht sind dabei auf mehreren Ebenen miteinander verknüpft: Zum einen (re)produziert Sprache das soziale Geschlecht, zum anderen können Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern auch mit Sprache (re)konstruiert, verfestigt aber auch verändert werden (Reisigl 2015: 2). Zusammengedacht mit der vorgestellten Theorie von ‚(un)doing gender' (West/Zimmerman 1989) kann damit hervorgehoben werden, dass Geschlecht primär durch Kommunikation und Interaktion konstruiert wird. Festgeschrieben wird das, was in einer Gesellschaft als normal gilt, wie es beispielsweise lange auch das generische Maskulinum war, in einschlägigen Lexika wie etwa im Duden, der wiederum als Referenz für das Normale herangezogen wird. In Bezug auf die Geschlechterverhältnisse bedeutet dies, dass sich die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auch in der Sprache widerspiegelt und umgekehrt durch sie reproduziert oder verändert wird. Gendern ist damit ein zentrales Werkzeug zur Durchsetzung von Gleichstellung und stellt insbesondere das generische Maskulinum als behauptete Normalform in Frage. Die Kritik an der Aussage, Frauen seien bei männlichen Formen mitgemeint, wurde in den 1970er Jahren im Zuge der damaligen Frauenbewegung auf die politische Agenda gebracht. Frauen würden, so die Begründung, durch das vermeintliche Mitgemeint sein unsichtbar bleiben (Trömel-Plötz 1978; Pusch 1979; Hellinger 1985). Konkret wurde die Forderung nach einer Sprache laut, die Frauen

200 Macht ist ein relationales Konzept, das soziale Asymmetrien zum Ausdruck bringt. Der hier verwendete Begriff geht dabei auf Max Webers Definition zurück wonach Macht nicht nur das Durchsetzen von eigenen Interessen gegenüber anderen ist, sondern auch meint, dass eigene implizite und explizite Interessen zu den von anderen gemacht werden können (Reisigl 2015: 2).

explizit sichtbar macht und explizit benennt. Auf diese feministische Sprachkritik der 1970er und 80er Jahre reagierend wurden in den 1990er Jahren verstärkt Studien (beispielsweise die Studie von Vervecken/Hannover 2015) durchgeführt, die belegen, dass vermittelte Interpretation durch ein generisches Maskulinum keineswegs neutral wirkt. Vervecken und Hannover (2015) befragten Grundschulkinder aus Belgien und Deutschland, indem sie ihnen Berufsbezeichnungen vorlasen. Die Kinder sollten daraufhin einschätzen, wie schwer es sei, den Beruf x auszuüben, diesen zu erlernen und was sie glauben würden, wieviel Geld jemand in diesem Beruf verdient. Im Ergebnis zeigte sich, dass die Kinder typisch männliche Berufe als erreichbarer einschätzen, wenn die Berufe in einer geschlechtergerechten Sprache dargestellt wurden (Nennung der männlichen und weiblichen Form, zum Beispiel „Ingenieurinnen und Ingenieure“ statt nur „Ingenieure“) (ebd.).

An dieser Stelle wird deutlich, dass Geschlechterforschung ein maßgeblicher Eckpfeiler der Gleichstellungspolitik ist und die Entwicklung gleichstellungspolitischer Ideen und Maßnahmen flankieren sollte (Vollmer 2016: 66).

Angesichts der mittlerweile breiten empirischen Befundlage, kann die Forderung nach der ausschließlichen Verwendung eines generischen Maskulinums „weder als sprachökonomische Konvention verstanden werden, die konsistent auf beide Geschlechter verweist, noch als ein rein grammatikalisches, von Denkstrukturen völlig losgelöstes Phänomen“ (Irmen/Steiger 2005: 213). Beide Geschlechter konsequent zu nennen ist eine mögliche Form, um bereits auf kognitiver Ebene eine ebenmäßige Geschlechterverteilung zu erzeugen, vorausgesetzt, es handelt sich um gemischte Personengruppen. Auch eine Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen wie z.B. „Studierende“ kann, insbesondere bei längeren Texten, sinnvoll sein (LaKof NRW 2008). Dabei muss jedoch der Kontext beachtet werden, da durch diese Sprachform die handelnden Personen in den Hintergrund treten.

Sprache kann als Instrument betrachtet werden, um Veränderungen der symbolischen Denk- und Wertordnung (Pimminger 2017) zu unterstützen. Sprache hat das Potential, Stereotype, also Annahmen bezüglich vermeintlich typischer Merkmale (wie u.a. auch Berufe oder bestimmte Positionen in der Gesellschaft) und Verhaltensweisen von Mitgliedern einer sozialen Gruppe, aufzubrechen. Schließlich würden, so Pusch, eine der prominentesten Vertreterinnen der feministischen Sprachkritik in Deutschland, „Vorstellungen [...] überwiegend und am nachhaltigsten erzeugt durch Wörter“ (Pusch 1999: 18).

Wenn an Hochschulen insbesondere Professor_innen eine hohe Handlungs- und Gestaltungsmacht[201] ausüben können, stellt sich daher die Frage,

201 An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Diskursentwicklung um geschlechtergerechte Sprache dazu tendiert „sozialen Akteur_innen im Umgang mit Geschlechterkategorien […] mehr Definitions- und Handlungsmacht“ einzuräumen als früher (Reisigl 2015: 4).

ob Professor_innen die sprachlichen Mittel einsetzen, Frauen sichtbar zu machen, um damit geschlechtsbezogene Ungleichheit abzubauen – oder auch nicht.

8.6.1 Zankapfel und Selbstverständlichkeit

Die rechtlichen Grundlagen dafür, dass im Hochschulkontext eine geschlechtergerechte Sprache durchgesetzt wird, finden sich in Art 3 Absatz 2 GG sowie im Landeshochschulgesetz LHG § 11 (7) und LGH § 36 (5). Daneben bildet der jeweilige Gleichstellungsplan der Hochschulen eine Richtlinie, an der sich die handelnden Akteure orientieren können und sollen. Doch wie geht die Akteursgruppe der Professor_innen mit den Vorschriften und Bestimmungen um? Wie nutzen Professor_innen (geschlechtergerechte) Sprache und welche Haltung haben Sie gegenüber geschlechtergerechten Ausdrucksformen?

In den 40 geführten Interviews mit Professor_innen verwendete die überwiegende Zahl der Befragten konsequent oder in weiten Teilen des Interviews eine geschlechtergerechte Sprache oder neutrale Formulierungen, unabhängig von ihrem Geschlecht[202]. Dies bedeutet, dass die Mehrheit sowohl die weibliche als auch die männliche Form benutzte, um z.B. die Gruppe der Hochschullehrenden zu benennen – sie sprachen dann von Professorinnen und Professoren. Eine Erklärung dafür, dass ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch in der mündlichen Sprachpraxis angekommen zu sein scheint, liefert P3 (bereits bekannt als Professor Schneider), der sagt, dass er für politisch korrekte Sprachweise „hinreichend sozialisiert werde“ (P3, Z. 704). Die Aussage macht mehrere Lesarten möglich. Die passiv konstruierte Aussage von Professor Schneider kann als ein Hinweis darauf begriffen werden, dass der Impuls für seine geschlechtergerechte Ausdrucksweise nicht von ihm selbst kam, sondern von außen an ihn herangetragen wurde. Dies wiederum verweist auf eine möglicherweise ironische Distanz zur oben skizzierten Debatte zur geschlechtergerechten Sprache.

Welche Haltung die befragten Professor_innen zum Thema geschlechtergerechte Sprache einnehmen und ob es dabei gegenüberstehende und klare Positionierungen im Sinne eines Dafür oder Dagegen gibt, wird im Folgenden rekonstruiert.

In den 40 Interviews mit Professor_innen zeigen sich drei fallübergreifende Muster. Auf der einen Seite äußerte die Mehrheit der Professor_innen, dass sie eine Veränderung der Sprache, weg von dem generischen Maskulinum, begrüßen würden, während auf der anderen Seite sich wenige Interviewpartner_innen ablehnend gegenüber einer geschlechtergerechten Sprache

202 Bei diesem Ergebnis muss der Kontext, in dem das Interview stattfand, berücksichtigt werden, denn die befragten Professor_innen wussten, dass dieses Forschungsprojekt auf gleichstellungsrelevante Themen abzielt.

äußerten. Das Muster geschlechtergerechte Sprache abzulehnen, ist in folgenden Fällen rekonstruierbar: P4 (Professor Heife) und P15 (Professor Altmann) sowie teilweise in den Interviews mit P10 (Professor Holtkamp) und P33 (Professor Salzmann), die sich kritisch-distanziert zum Thema positionieren. Geschlechtergerechte Sprache als durchweg und klar positive Entwicklung zu erachten, kann dagegen aus sieben[203] Interviews herausgearbeitet werden. Zu beachten ist, dass in 21 Fällen (ca. der Hälfte der Interviews) das Thema aufgrund der Interviewdynamik und in einzelnen Fällen aufgrund der knappen Zeit der Interviewpartner_innen nicht explizit besprochen wurde und in vier weiteren das Thema nur sehr kurz, in Form einer Aussage, erwähnt wurde. Die Auswertungsergebnisse lassen sich tabellarisch wie folgt darstellen:

203 Konkret sind das die Interviews P2, P11, P14, P16, P25, P27 und P35.

Tabelle 8-1: **Haltung der Professor_innen zum Thema geschlechtergerechte Sprache**

Muster	**Professor_innen**	**Anzahl der Interviews**
Befürwortende Haltung Intrinsisch motivierte Befürworter_innen Extrinsisch motivierte Anwender_innen	**P2, P11, P14,** P16, P25, P27 und P35	7
Ablehnende Haltung Konservative Bedenkenträger	P4, P15 und P26	3
Distanzierte Haltung (kritisch/ ironisch) Akteure mit Konflikt-Vermeidungsstrategie Kritik an der Umsetzung (top-down verordnet) Verunsicherte: Handwerkszeug zur Umsetzung fehlt oder es besteht eine Unsicherheit	**P6, P23,** P3, P10 und P 33	5

Hinweise: Die Professor**innen (Pn)** sind in dieser Tabelle fett und kursiv gedruckt. Aus den übrigen Interviews liegen keine verwertbaren Aussagen zur Thematik vor.

Quelle: Eigene Darstellung.

Exemplarisch wird nun zunächst am Fall von P14 (Professorin Pieper) ein positives Argumentationsmuster dargestellt, das aber fallübergreifend auch in den anderen genannten Fällen rekonstruiert werden kann.

Frau Pieper ist Mitte 50 und Professorin in der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften. In der Eingangssequenz des Interviews positioniert sie sich auf der einen Seite als Gleichstellungsbefürworterin. Gleichstellung sei für sie zur „Selbstverständlichkeit“ geworden und in das Alltagshandeln übergegangen. Demgegenüber betont sie wiederholt, dass sie Frauenförderung ablehne und Quotierungsversuche für falsch halte. Gerechtigkeit über die Geschlechter hinaus sei ihr zentrales „Herzensthema“. An vielen Stellen im Interview macht sie sich für Männer aus „bildungsfernen Familien“ stark und äußert, dass auch diese Gruppe Förderung und Unterstützung nötig habe. Das Thema geschlechtergerechte Sprache wird erst im letzten zeitlichen Drittel des Interviews thematisiert, und zwar im Kontext der Frage, welche Bedeutung

Gleichstellung für die alltägliche Arbeit habe. Sie antwortet daraufhin folgendermaßen:

> „Also ich würde sagen, dass es mein komplettes Alltagshandeln bestimmt in der Universität. Das fängt mit der Sprache an, dass man gewissermaßen immer versucht, sozusagen auch nicht nur von den Historikern zu sprechen, sondern auch den Historikerinnen. Obwohl ich finde, das ist eine Berufsbezeichnung. Aber um das deutlich zu machen" (P14, Z. 989ff.).

Auf die Nachfrage der Interviewerin, ob sie von einer Bewusstseinsveränderung sprechen würde, antwortet sie prompt:

> „Na klar! Na klar. Es hat sich sozusagen sukzessive einfach verändert. Und nur so kann das ja in so ein Alltagshandeln übergehen, ja? Also es gibt bestimmte Dinge, ich habe mal - ich war in [Stadt] und habe mit einer Soziologin, [Name], die sich sehr intensiv mit Geschlechterfragen, Gleichstellungsfragen auseinandergesetzt hat, und die hat eine Untersuchung dazu gemacht, wie in den Mint-Fächern Studierende angesprochen werden und wie in den Geisteswissenschaften Studierende angesprochen werden. Und dass in den Mint-Fächern man eigentlich immer nur als Herren anspricht, und dass man auch immer nur von den Herren redet und so weiter. Und das hat bei mir - und das ist 20 Jahre her, die Untersuchung, das waren so die ersten, die es gab in dem Feld, das hat bei mir einfach dazu geführt, dass ich permanent darüber nachdenke oder inzwischen nicht mehr, weil es übergegangen ist, aber wie ich die Studierenden anspreche" (P14, Z. 1007ff.).

Professorin Pieper antwortet auf die gestellte Frage, indem sie zunächst anführt, dass Gleichstellung für sie ein Thema ist, das ihr Alltagshandeln „komplett bestimmt". Als Beleg dafür nennt sie ihren Sprachgebrauch und ihre Bemühungen darum, Frauen deutlich sichtbar zu machen. Dass geschlechtergerechte Sprache für sie in ihr „Alltagshandeln" übergegangen ist, erklärt sie, indem sie von einer „sukzessiven" Veränderung spricht, die in alltägliches Handeln münde. Nachfolgend thematisiert sie den Auslöser für ihre Bemühung um geschlechtergerechte Sprache. Dieser sei ein Forschungsergebnis einer bekannten Soziologin gewesen, das dokumentiert habe, dass je nach Fach ein unterschiedlicher Sprachduktus normal sei und Frauen in den MINT Fächern nicht angesprochen werden. Dies habe sie stark zum „Nachdenken" gebracht und eine Selbstreflexion ausgelöst, wie sie selbst Studierende anspreche. Diese Argumentation, dass als berichtetes Gleichstellungshandeln die geschlechtergerechte Sprache angeführt wird, findet sich auch in zwei weiteren Interviews. Ebenfalls ist auch in diesen Fällen die Benennung eines Auslösers, der zum Umdenken bzw. zur Bemühung um eine andere Sprachpraxis geführt habe, ein wiederkehrendes Muster. Hieran kann deutlich gemacht werden, dass die befragten Professor_innen, die sich positiv zur Sprachdebatte positionieren, stark selbstreflektiert sind und auf einen bestimmten Erkenntnismoment rekurrieren, der erstens zu einer Sensibilisierung und zweitens dann zu einer Handlungsmotivation beitrug. Ihr Geschlechterwissen speist sich dabei auch aus wissenschaftlichem Wissen und nicht nur aus Alltagswissen.

Aus der angeführten tabellarischen Darstellung *(Tabelle 8-1)* wird sichtbar, dass drei Professoren unterschiedlicher Fächergruppen sich ablehnend gegenüber einer geschlechtergerechten Sprache äußern. Professor Heife (P4), Professor aus der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften und Anfang 60, formuliert dabei konkret, dass er dem „Gleichstellungsjargon" ablehnend gegenüberstehe „der macht sich- den=den mag ich nicht" und fügt erklärend hinzu, dass er es sprachlich oft „unglaublich unangenehm" fände (P4, Z. 839f.). Er führt weiter aus, dass er glaube, dass durch eine solche Gestaltung der Sprache nicht die Machtverhältnisse maßgeblich verändert werden könnten. Seine Aussage spitzt er noch weiter zu, indem er formuliert:

> „Das ist- das führt zu=zu=zu=zu unglaublich hässlichen- also, zu unglaublich hässlichen Formulierungen. Also, es ist- ich schreibe meine Texte so nicht, ja. Also, das ist- nein, das ist=das ist- also, da=da sträubt sich mir ästhetisch alles. Das ist so- das ist grauenhaft. Das ist eben kein Deutsch, das ist=das ist irgendeine=das ist irgendeine seltsame Sprache, ja, ja [I: gendergerecht ist es] ja" (P4, Z. 851ff.).

Damit wird eine geschlechtergerechte Sprache von Professor Heife zu etwas erklärt, gegen das sich sein Innerstes „sträubt" und das schon aus ästhetischen Gründen abzulehnen sei. Er verwendet in dieser relativ kurzen Aussage drei Mal das Superlativ „unglaublich", womit er seine Haltung unterstreicht. Seine Haltung kann als konservativ beschrieben werden, da er versucht, das bestehende Sprachsystem als ästhetisches Kulturdenkmal zu stilisieren, das es zu erhalten gelte.

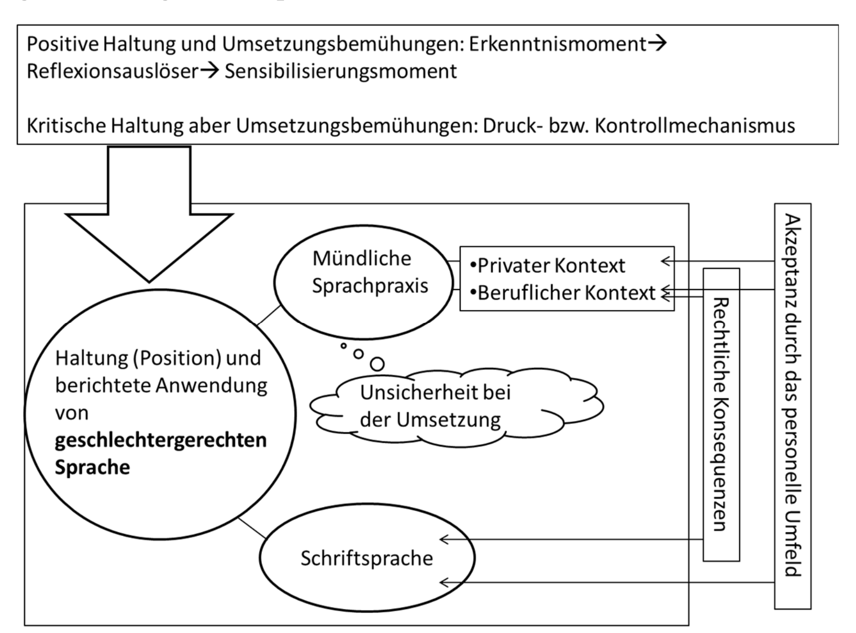
Auch Professor Becker (P26) äußert sich kritisch distanziert und spricht von „Genderisierung" und dass er einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch für „einigermaßen übertrieben" erachte, da er auch im Privaten „nie" die neutrale Formulierung „STUDIERENDE" verwenden würde (P26, Z. 140f.). Diese Aussage verweist darauf, dass durchaus zwischen der Sprachverwendung im beruflichen Kontext und in der Privatsphäre differenziert wird. In diesem Fall sieht der Interviewpartner allerdings keine Veranlassung, von seiner im Privatleben üblichen Sprachverwendung abzuweichen. Seine Kritik richtet sich dabei vor allem gegen die Umsetzung in Form einer Verpflichtung. Er ist nicht intrinsisch motiviert, sondern bemüht sich allenfalls um die geforderte Sprachform, um auf diese Weise Konflikte und negative Konsequenzen bei Nichtgebrauch zu vermeiden. Seine Bemühung gründen damit in rechtlichen Vorgaben sowie in Restriktionen wie Distanzierung der Kolleg_innen, die folgen könnten.

Des Weiteren scheint ein Unterschied zu bestehen zwischen einer angenommenen Normalität und „das ist selbstverständlich", denn Professor Altmann (P15), ein emeritierter Professor aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften, erklärt, dass er Sorge habe, bei nicht korrektem Sprachgebrauch als Chauvinist betrachtet zu werden: „Das ist immer wieder, da stoße ich immer wieder drauf. Wann machst du es? Wann machst du es nicht? Also das sind so Dinge. Und kommst du eventuell in den Verdacht, nicht, wenn du

jetzt nicht alle Formen genderst, selbst irgendwie chauvinistisch zu sein oder irgendwas“ (P15, Z. 413ff.). Diese Unsicherheit darüber wann, wie und in welcher Form gegendert wird, verweist darauf, dass Professor Altmann ein Defizit in der Kommunikation von Vorgaben ausmacht, demzufolge ihm das Handwerkszeug fehle, um eine geschlechtergerechte Sprache anzuwenden. Hieraus kann gefolgert werden, dass er sich zu den pragmatischen Anwendern zählen würde, wenn seine Unsicherheiten in Hinblick auf die Umsetzung ausgeräumt wären. Daneben verweist sein Statement zu dieser Thematik darauf, dass ein Veränderungsprozess angestoßen wurde und der Sprachgebrauch achtsamer erfolgt, jedoch wird auch deutlich, dass keineswegs von einer Normalität gesprochen werden kann.

Ein weiteres Analyseergebnis ist, dass einige der befragten Professor_innen (P4, P5, P6, P8 und P33) zwischen der Schriftsprache und der mündlichen Sprachpraxis unterscheiden. So äußert zum Beispiel Professorin Hofmeister in Bezug auf das Alltagshandeln der Kolleg_innen, dass diese eine geschlechtergerechte Sprache meist in Gesprächen etc. anwenden, im Schriftverkehr sei dies immer der Fall (P5, Z. 1559f.). Dabei scheint es für die meisten der befragten Professor_innen einfacher und selbstverständlicher zu sein, in der Schriftsprache eine geschlechtergerechte Sprache zu wählen, als im mündlichen Gebrauch. Professorin Wiesemann aus der Fächergruppe MINT, die bereits als Gleichstellungsbeauftragte in der Vergangenheit tätig war, äußert: „Also gendergerechte Sprache achten wir, egal, welche Schriftstücke bei uns auf den Tisch kommen, achte ich natürlich, weil ich da auch sehr sensibilisiert bin durch meine vorige Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte auf die gendergerechte Sprache. Das ist klar. Das ist logisch“ (P8, Z. 583ff.). Damit ist deutlich, dass gerade in der Schriftsprache ein Sensibilisierungsprozess stattgefunden hat. In der mündlichen Sprachpraxis scheint es dagegen noch weniger normal zu sein, denn mehrere Professor_innen äußern, dass sie „versuchen“ (P16, P17 und P27) oder sich „bemühen“ (P25) neutral oder geschlechtergerecht zu formulieren. Diese Wortwahl verweist jedoch darauf, dass die Umsetzung der rechtlichen Vorgabe weniger „selbstverständlich“ ist als bei der Schriftsprache und einigen Unbehagen bereitet. Professor Erlemann, ca. 50 Jahre alt aus der Fächergruppe MINT, äußert sich dahingehend, dass er versuche, ab und zu mal „so was Weibliches einzuflechten“, um ein Bewusstsein zu schaffen und „um das zu brechen“, aber er achte nicht konsequent bei jeder Formulierung darauf, sondern verwende häufiger Ausdrücke wie „also ich sage ‚Hallo zusammen‘ das ist irgendwie [ja] NEUTRAL“ (P17, Z. 450f.). Grafisch lässt sich damit folgendes Bild (*Abbildung 8-3*) zeichnen:

Abbildung 8-3: **Denkstruktur der befragten Professor_innen zum Thema geschlechtergerechte Sprache**



Quelle: Eigene Darstellung.

Bei Betrachtung der Art und Weise, wie die befragten Professor_innen sich selbst und andere Akteure im Feld positionieren, wird sichtbar, dass sie sich und ihre statusgleichen Kolleg_innen als sehr handlungsmächtig betrachten, insbesondere bei der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache in der mündlichen Sprachpraxis. Sie selbst als Professor_innen könnten entscheiden, wie und in welcher Form sie mündlich gendern, so die mögliche Interpretation. Diese Agentivierung stellt sich im Kontext des Gebrauchs der Sprache in schriftlicher Form anders dar. Hier wird die Institution Hochschule, welche die rechtlichen Vorgaben des Bundes in ihren Leitlinien impliziert hat, als machtvolle Akteurin positioniert, denn folgt man den entsprechenden Richtlinien nicht, so drohen negative Konsequenzen.

Bei Betrachtung der Aussagen von Professor Altmann, der eine Unsicherheit bei der Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache anführt, wird mit Hilfe der Analyseheuristiken Agency- und Positionierung deutlich, dass er sich als emeritierter Professor als eine Art Beobachter und Wissender sieht. Er nimmt Stellung zum Thema Gleichstellung, indem er formuliert „man“ habe wahrgenommen, dass es „überhaupt Gleichstellungsbeauftragte“ gibt, an die

sich „Betroffene“ wenden können und das „man auch wahrgenommen“ habe, dass in Berufungskommissionen eine Gleichstellungsbeauftragte „mit am Tisch saß“ (P15. Z. 53ff.), was er als gerechtfertigt empfunden habe. Diese Aussagen tätigt er im Präteritum, was darauf verweist, dass er diese Äußerung rückblickend tätigt und wiederum seine Position als erfahrener Professor unterstreicht. Abschließend bilanziert er seine Position, indem er die von ihm skizzierte Entwicklung als erfolgreich einstuft. Seine Position in Hinblick auf geschlechtergerechte Sprache kann als kritisch distanziert beschrieben werden, denn er äußert, dass er für sich die Gefahr sehe, als Chauvinist vorverurteilt bzw. abgestempelt zu werden. Darüber hinaus findet er, dass Texte auf diese Art und Weise ‚aufgebauscht‘ würden und zudem würde die „Papierindustrie“ profitieren, da die Texte länger würden (P15, Z. 390ff.).

Insgesamt kann mit dem Interview von Professor Altmann exemplarisch die Tiefenstruktur des fallübergreifenden Musters verdeutlicht werden, dass gegenüber geschlechtergerechter Sprache eine ambivalente Haltung vorherrscht. Diese deckt sich mit der Gesamtbetrachtung des Interviews, wonach die Haltung von Professor Altmann gegenüber dem Thema Gleichstellung und Gleichstellungspolitik als im hohen Maße positiv und dennoch gleichzeitig distanziert lesbar ist.

8.6.2 Die Bedeutung von Emotionen und die Wahrnehmung von Fremdheit

Ganz anders können die sprachlichen Bilder, die Professor Heife, der hier als konservativer Kritiker einer geschlechtergerechten Ausdrucksweise auftritt, interpretiert werden. Seine Position formuliert er stark emotional und verweist auf eine tiefere Dimension von Sprache. So „sträube“ sich ihm „ästhetisch alles“ bei dieser Ausdrucksform und es sei „unglaublich hässlich“, „grauenhaft“, „seltsam“ und „das ist kein Deutsch“ (P4, Z. 857ff.). Professor Heife argumentiert hier in Form von Metaphern auf der Gefühlsebene. Es geht ihm weniger darum auf inhaltlicher Ebene zu begründen, weshalb er diesem Thema ablehnend gegenüberstehe, vielmehr transportiert er durch diese strukturarme körperbasierte metaphorische Konzeption, dass diese Sprachform eine negative physiologische und psychologische Erfahrung evoziere. Emotionen und damit auch entsprechende Metaphern sind mehrdimensional, da sie sowohl „kognitive wie [auch] perzeptive Aspekte des Wahrnehmens, Erlebens und Bewertens umfassen“ (Fahlenbrach 2016: 187). Dass Professor Heife auf eine rechtliche Vorgabe so stark reagiert, deutet auf eine emotionale Betroffenheit hin. Er sieht gendern als etwas Fremdes („Seltsames, Grauenhaftes“, „nicht Deutsches“) an, das die Ästhetik der Sprache vernichte und zieht diese Vorgabe damit von einer sachlichen auf eine persönliche Ebene. Durch diesen Wechsel

wird einer Diskussion über geschlechtergerechten Sprachgebrauch jede sachliche argumentative Grundlage entzogen und verweist gleichzeitig auf einen Widerstand gegenüber dem gleichstellungspolitischen Ziel, das die Hochschule mit der Richtlinie zu einer geschlechtergerechten Sprache verfolgt.

Ein anderes Beispiel wie eine Argumentation aufgebaut sein kann, bietet Professor Hesse aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften an. Er merkt an, dass Student_innen „so was wie Binnenmajuskel“ oft als „Übermarkierung“ empfinden würden (P7, Z. 345f.). Diese Aussage deutet auf einen unaufgeregten, reflektierten Umgang mit dem Thema hin. Heife argumentiert sachlich und verwendet einen Perspektivwechsel als Argumentationsstrategie.

Bilanzierend kann gesagt werden, dass die befragten Professor_innen in der Mehrzahl davon berichten, dass sie auf eine geschlechtergerechte Sprache achten und sich bemühen würden, ihre Formulierungen entsprechend der Vorgaben anzupassen. Diese Umgestaltung der Sprache scheint in der schriftlichen Sprachpraxis deutlich konsequenter zu erfolgen, wenngleich das „Binnen-i“ oder eine andere Form der geschlechtergerechten Schriftsprache von einigen als unästhetisch und umständlich bezeichnet wird. Die rechtlichen Vorgaben scheinen dabei maßgeblich die Umsetzung zu unterstützen und können – wenn sie auch nicht sanktionsbewehrt sind – extrinsisch motivierend wirken, da sie als restriktiv wahrgenommen werden. Daneben muss hervorgehoben werden, dass die Mehrheit der Interviewpartner_innen eine positive Haltung zu dem Thema geschlechtergerechte Sprache formuliert und angibt, an dem eigenen Sprachgebrauch zu arbeiten. Nur wenige Professoren in dieser Studie positionieren sich zur Sprachdebatte vehement ablehnend. Diese Personen argumentieren emotional und konstruieren das generische Maskulinum als ästhetisches Sprachdenkmal der deutschen Sprache, das es zu erhalten gelte. Damit kann zumindest im Hinblick auf die (möglicherweise in Teilen selektive) Gruppe der Interviewpartner_innen dieser Studie eine insgesamt positive Entwicklung in Richtung eines auf Gleichstellung abzielenden Sprachgebrauchs dokumentiert werden.

Durch die Bezugnahme auf das Thema geschlechtergerechte Sprache in vielen der Interviews wird vor allem die symbolische Dimension von Gleichstellung reflektiert (vgl. Kapitel 2.2.2). Die (kritische) Positionierung wie beispielsweise von Professor Heife zeigt jedoch auch, dass die Thematik vielschichtig ist und auf mehr verweist als auf einen rationalen Akt der Zeichen(um)setzung oder lediglich eine „repräsentationspolitische Ersatzhandlung“ (Krondorfer 2015: 120). Das Interview dokumentiert vielmehr, dass die geschlechtergerechte Sprache auch emotionale Wirkungen erzeugt, die ebenfalls eine Wirklichkeit abbilden. Diese emotionale Ebene sollte bei dem Vorantreiben dieser und anderer gleichstellungspolitischer Maßnahme bedacht werden. Hochschulleitungen sollten daneben weiterhin die Einhaltung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs einfordern und vorleben.

Teil C: Resümee und Handlungsbedarfe

9 Resümee

Der Erkenntnisgewinn dieser Studie besteht in der vertieften Analyse von Positionierungen, Zuschreibungen von Handlungsmacht (Agency) und sprachlichen Bildern, die von Professor_innen im Zusammenhang mit gleichstellungspolitischen Inhalten und Kontroversen formuliert wurden. Dieser Ansatz geht damit über die Eruierung reinen Faktenwissens in Bezug auf gleichstellungspolitische Institutionen und Maßnahmen hinaus. Die leitende Frage des Forschungsprojektes war: Welche Gleichstellungsmaßnahmen sind auf der professoralen Ebene bekannt und wie werden diese wahrgenommen und beurteilt? Welche Handlungsorientierungen von Professor_innen lassen sich in Bezug auf ihre alltägliche Arbeit und im Kontext von Gleichstellung in den Handlungsfeldern akademische Selbstverwaltung/Gremien, Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung sowie Personalentwicklung rekonstruieren? Wir sind dabei der Vorannahme gefolgt, dass Professor_innen sowohl als Personalverantwortliche als auch als Verantwortliche in der akademischen Selbstverwaltung gleichstellungspolitische Akzente setzen können. Ob und auf welche Weise sie dies tun, hängt, so eine zentrale Vorannahme dieser Studie, von ihrem Geschlechter- und Gleichstellungswissen sowie den damit verbundenen Handlungsorientierungen ab (Kahlert 2013a).

Zentrale theoretische Anknüpfungspunkte waren das Konzept der vergeschlechtlichten Organisation (gendered organisation) nach Joan Acker (1990), der Akteurzentrierte Institutionalismus nach Mayntz und Scharpf (1995), der Verbindungslinien zum Neo-Institutionalismus nach Meyer und Rowan (1977) und Hasse und Krücken (2005) aufweist, sowie – zur Beschreibung und zum Verständnis des gleichstellungspolitischen Feldes – der Ansatz der Multilevel-Governance. Um zu verstehen, was sich im sozialen Raum zwischen der offiziellen Gleichstellungsagenda einer Hochschule (Ebene des „talk“) und dem Handeln der Akteure (Ebene der „action“) (Brunsson 2011) vollzieht, haben wir das Konzept des Geschlechterwissens nach Dölling (2005) und Wetterer (2008) als weitere Heuristik genutzt. Im Fokus stand die Frage, welche Aussagen sich über das Geschlechter- und Gleichstellungswissen der Interviewpartner_innen treffen lassen sowie die Untersuchung der Mechanismen, die für einen möglichen Bruch zwischen offizieller Gleichstellungsstrategie einer Hochschule und dem Handeln der Akteure verantwortlich sind. Diese Fragestellung erforderte ein hermeneutisch-rekonstruktives Analyseverfahren. Zugleich sollte dieses aber auch so angelegt sein, dass die Vielzahl der Inter-

views mit Professor_innen (n=40) sowie der geführten Expert_inneninterviews in der begrenzten Projektlaufzeit im Hinblick auf wiederkehrende und übergreifende Muster fundiert interpretiert werden konnten. Die Wahl fiel auf das Integrative Basisverfahren nach Kruse (2014), das sich bereits in vergleichbar umfangreichen Forschungsprojekten bewährt hat. Der Fokus des Verfahrens liegt darauf, sprachliche Muster der Agentivierung, Positionierung und des Metapherngebrauchs herauszuarbeiten. Auf diese Weise haben wir uns den Konzepten von Geschlechter- und Gleichstellungswissens sowie den potentiellen Handlungsorientierungen analytisch angenähert.

9.1 Zentrale Motive

Die folgenden Ergebnisse bilden das induktive Moment im Analyseprozess ab. Sie wurden in der Terminologie des Integrativen Basisverfahrens als zentrale Motive bezeichnet. In diesem ersten Analyseschritt ging es darum, jene Aspekte herauszuarbeiten, die von Professor_innen selbst, vor allem zu Beginn der Interviews, verhandelt wurden. Die Interviewpartner_innen reflektieren hier das, was sie im Zusammenhang mit der von den Interviewerinnen angestoßenen Kontroverse um Gleichstellung in Verbindung bringen und als wichtig betrachten. Die Einbeziehung dieser Perspektive ermöglicht es, auszuloten, was auf welche Weise zu Geschlechterverhältnissen und gleichstellungspolitischen Interventionen an Hochschulen wahrgenommen wird. Auf diese Weise, so die Erwartung, können weitere Aspekte zutage treten, die über das reine Faktenwissen zu diversen Gesetzen und Maßnahmen hinausgehen und im Leitfaden nicht berücksichtigt wurden.

9.1.1 Gleichstellung und/oder Bestenauswahl?

Ein zentrales fallübergreifendes Muster ist das Spannungsverhältnis zwischen den Imperativen Bestenauswahl und Exzellenz auf der einen Seite und Gleichstellung auf der anderen Seite. Dieses Motiv konnte in zehn Interviews rekonstruiert werden. Die Interviewpartner_innen sehen einen Zielkonflikt zwischen diesen beiden Vorgaben und gehen davon aus, dass sie unvereinbar nebeneinanderstehen. Dieser Zielkonflikt wird besonders im Kontext von Berufungskommissionen wahrgenommen. Dabei stellt die Bestenauswahl oder auch Exzellenz gleichermaßen Ziel und Norm dar, während Gleichstellung einen Bruch mit dieser Norm bedeutet und vermeintlich die Diskriminierung von Männern nach sich zieht. Gleichstellungspolitische Maßnahmen, die dem soft law zugeordnet werden können, werden dabei vielfach als *Nudge* empfunden. Auffällig ist, dass die Professor_innen (bis auf eine Ausnahme) nicht erläutern,

was die Besten auszeichnet und was sie unter Exzellenz verstehen. Zu sehr scheinen diese Konzepte schon diffundiert und in das Selbstverständnis von Wissenschaftler_innen eingegangen zu sein, als dass es notwendig erscheinen würde, sich noch mit diesen auseinanderzusetzen, sie zu explizieren oder gar kritisch zu hinterfragen. Eine Annäherung an die Wahrnehmung der Wissenschaftswelt erschließt sich jedoch über den Befund, dass die Arbeitskultur in der Wissenschaft häufig mit martialischen Bildern eines Kampfes (z.B. P3, Professor Schneider) oder zumindest als sportlicher Wettkampf (z.B. P40, Professorin Sonnenberger) umschrieben wird – Bilder, die sich zwar im Detail unterscheiden, jedoch verdeutlichen, dass Wissenschaft mit der Notwendigkeit des ständigen Konkurrierens und des Sich-Beweisen-Müssens einhergeht. Berufungskommissionen werden hierbei zu zentralen Arenen, in denen diese Kämpfe ausgetragen werden.

Das Wissen über Gleichstellung und Geschlecht und die Bewertung von gleichstellungspolitischen Interventionen kann nicht analysiert werden ohne Berücksichtigung des feldspezifischen Wissens darüber, was Hochschulen gegenüber anderen gesellschaftlichen Feldern auszeichnen soll: die Erarbeitung von begründetem, geordnetem, für gesichert erachtetem Wissen oder Erkenntnissen, betrieben durch eminent leistungsfähige Personen. Ein explizites Wissen darüber, dass Vorstellungen über die wissenschaftliche Persönlichkeit geschlechtlich konnotiert und Bestandteil der symbolischen Ordnung sind, konnte in den Interviews, in denen dieses Motiv verhandelt wurde, nicht rekonstruiert werden. Damit kann das Geschlechterwissen der Professor_innen als überwiegend alltagsweltlich bezeichnet werden. Es speist sich nicht aus „Gender-ExpertInnenwissen“ (Wetterer 2009) und kaum bis gar nicht aus wissenschaftlichem Geschlechterwissen. Eine Ausnahme bilden einige Professor_innen aus den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften sowie drei aus dem Bereich MINT. Letztere waren in ihrer Fakultät als (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte tätig. Ebenso wurde aus dem großen Portfolio existierender und möglicherweise wirkmächtiger Gleichstellungsmaßnahmen jeweils nur ein enger Ausschnitt, konkret vor allem hochschulpolitische Maßnahmen und Vorgaben, thematisiert und in ihrem Einfluss beschrieben. Damit kann das Gleichstellungswissen der Professor_innen als umfangreich für den Kosmos Hochschule bezeichnet werden, jedoch in Bezug auf den generellen Diskurs ist es, dies zeigten unsere Interviews, eher schmal.

9.1.2 Hierarchie und Herrschaftsverhältnisse in der Professor_innenschaft

Ein weiteres zentrales Motiv, das in elf Interviews herausgearbeitet werden konnte, betrifft wahrgenommene Hierarchien und Machtverteilungen entlang des Geschlechts auf der professoralen Ebene. Dabei spielt die Eingruppierung

in eine bestimmte Besoldungsstufe, die in der Regel mit einer entsprechend unterschiedlichen Ausstattung der Professur verbunden ist, eine zentrale Rolle. Die W3-Professur wird von den Interviewpartner_innen als besonders einflussreiche Position wahrgenommen und beschrieben, obwohl Professor_innen unabhängig von ihrer Besoldungsstufe formell gleichgestellt sind. Insbesondere Frauen sind auf der obersten Statusebene C4/W3 weiterhin deutlich unterrepräsentiert, wenngleich sich die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft verändert haben. Damit kann bilanziert werden, dass veränderte Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft nicht automatisch die Überwindung von Geschlechterhierarchien bedeuten, sondern dass es im Kontext der Hochschule eher zu einer Verschiebung der Machtasymmetrien auf höhere Statusebenen gekommen ist. Die Interviewpartner_innen thematisieren in diesem Kontext, dass sie annehmen und beobachten, dass Geschlecht einen entscheidenden Faktor im Hinblick auf Motive und Handlungsstrategien darstelle, besonders bei Aufstiegsbestrebungen im Wissenschaftssystem. Dabei verlaufen aus Sicht der Interviewpartner_innen die Motive und Handlungsweisen von Frauen oft konträr zur dominierenden Wissenschaftskultur. Frauen und Männer werden dabei als homogene soziale Gruppen konstruiert, die in polarem Gegensatz zueinander stehen. Das Geschlechterbild, das sich hier zeigt, ist von Stereotypen geprägt und reflektiert kaum Erkenntnisse und Theorien der feministischen Forschung. Die Professor_innen postulieren daneben, dass die bestehenden Geschlechterverhältnisse durch verinnerlichte unbewusste Verhaltensmuster reproduziert werden, indem Frauen unwillkürlich Karrieren von Männern befördern und die eigene Karriere – vor allem im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen - zurückstellen. Männer würden zudem zum Teil (unbewusst) Frauen bremsen, wenn sie sich in ihrer Macht durch ein Aufholen von Frauen in statushohen Positionen bedroht fühlen.

Daneben lässt sich im Kontext der internen Hierarchie in der Professor_innenschaft herausstellen, dass die Interviewpartner_innen davon ausgehen, dass die jeweilige Stellung in der Rangordnung das Gleichstellungshandeln beeinflusst. Tendenziell etablierte Professor_innen mit einem eher starken Standing (und einer hohen Kapitalausstattung) würden Gleichstellung *offen* vorantreiben können. So äußerten einige der Befürworter*innen,* die sich selbst eher eine niedrigere Stellung zuschreiben, die Befürchtung abgewertet zu werden, wenn sie sich aktiv für Gleichstellung einsetzten. Wie aus Studien zur Privatwirtschaft bekannt, findet sich auch in unserer Untersuchung das Muster, dass einige Frauen sich von Quoten angesichts der Sorge, dass die eigene Leistung dann weniger anerkannt werde, distanzieren. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass Gleichstellung als klare, rechtlich verbindliche und indiskutable Zielvorgabe der Hochschulen nicht überall angekommen zu sein scheint.

9.1.3 Familienarbeit als vermeintliches Karrierehindernis

Nach wie vor zwischen Frauen und Männern bestehende Ungleichheiten im Zugang zu Professuren werden vielfach mit Fragen der Sorgearbeit begründet. Frauen wird dabei nach wie vor die primäre Verantwortung für die Kindererziehung zugeschrieben – und zwar von Professor_innen beiderlei Geschlechts. Zwar sehen die Interviewpartner_innen auch zunehmend bei Männern die Bereitschaft, Sorgeverantwortung für jüngere Kinder zu übernehmen, dennoch betrachtet die Mehrheit der Professor_innen, die sich zu diesem Themenaspekt besonders ausführlich geäußert haben, die Familiengründung für Frauen als problematisch für eine Karriere in der Wissenschaft. Zugespitzt formuliert: Frauen haben im Hinblick auf ihre Karriere nach der Geburt von Kindern ein Vereinbarkeitsproblem; Männer dagegen kaum. Begründet wird dies u.a. durch potentielle Ausfallzeiten aufgrund von Schwangerschaft und Elternzeit sowie häufige Krankheiten von kleinen Kindern. Eine weibliche Professorin betont hingegen, dass sie trotz ihrer zahlreichen Kinder kaum Ausfallzeiten hatte und sich in vielen Gremien, darunter auch Gleichstellung, engagiert, da sie die Kinderbetreuung externalisiert hat. Ein Professor grenzt sich betont von diesem Diskurs ab, indem er postuliert, dass er den Drop-out von Frauen in der Postdoc-Phase nicht ‚stereotyp' mit der Vereinbarkeit erklären will. Die wenigen Ausnahmen bestätigen die Regel: immer noch bieten Deutungsmuster rund um familiäre Verpflichtungen beiden Geschlechtern vielfältige Begründungen und z. T. auch Rechtfertigungen für beobachtete Differenzen in den Karrierewegen männlicher und weiblicher Wissenschaftler_innen. Auf den Ausgleich von familienbedingten Nachteilen abzielende Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung, die viele der Interviewten thematisieren und mit dem Thema „Gleichstellung" assoziieren, erfreuen sich dabei insgesamt einer hohen Akzeptanz. Erklärt werden kann dies damit, dass diese Maßnahmen mit den in großen Teilen anzutreffenden stereotypen Geschlechterbildern vereinbar sind. Die ausgearbeiteten zentralen Motive stehen in Relation zueinander, wie die Ergebniskapitel zeigen. So gehen Leistungszuschreibungen vielfach mit stereotypen Geschlechterbildern einher, die wiederum in der historisch gewachsenen, strukturell verfestigten, sich gleichzeitig beständig im Wandel begriffenen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern gründen.

9.2 Geschlechterbilder

Der Begriff des Geschlechterbildes verweist auf die Vorstellung einer Person über die in einer Gesellschaft existierenden Genusgruppen und ist soziokulturell geprägt. Das jeweilige Geschlechterbild wird dabei beeinflusst durch die Institution (die jeweilige Universität und ihre gleichstellungspolitische

Agenda), aber auch durch individuelle Erfahrungen mit z.B. Genderforschung, einer früheren Funktion als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte o.Ä. oder Kontakt zu Gleichstellungsthemen. Ein Faktor, aufgrund dessen sich Veränderungen im Geschlechterbild vollziehen können, ist das Geschlechterwissen. In den 2000er Jahren hat das soziologisch fundierte Konzept des Geschlechterwissens Einzug in die Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik gehalten. Wissen ist nicht objektiv vorhanden, sondern Gegenstand und Produkt zwischenmenschlicher Interaktionen und damit in der alltäglichen Lebenswelt begründet (Berger/Luckmann 2016). Wissen ist damit eng an subjektive Erfahrungen und aktive Auseinandersetzungen mit objektiv erscheinenden Tatsachen gekoppelt und geht damit über den Begriff des Faktums oder der Information hinaus. Geschlechterwissen bezeichnet die Kenntnis sowohl über Geschlechterdifferenzen als auch über mit den Unterschieden einhergehende soziale Hierarchien (Kahlert 2019: 180). Die zugrundeliegende normative Annahme dieses Konzeptes ist, dass bei Personen, die ein kritisch reflektierendes und feministisch informiertes Wissen über die bestehenden Geschlechterverhältnisse haben, die Bereitschaft erhöht ist, entsprechende Ungleichheiten durch das eigene Handeln nicht mehr unhinterfragt zu billigen, sondern für egalitäre Beziehungen zwischen Frauen und Männern aktiv einzutreten.

Wie umfangreich und komplex das Feld gleichstellungsrelevanter Gesetze, Instrumente und Anreize im Zusammenspiel (oder auch Nebeneinander) der verschiedenen zuständigen Ebenen und Akteure (von der EU über die BRD über die Länder zur konkreten Hochschule) ist, wurde im Mapping (Kapitel 5) aufgezeigt. Doch welche Grundlagen und Instrumente kennen Professor_innen, welche setzen sie relevant? Konkret war in dieser Studie mehr Wissen über Gleichstellung und eine wohlwollendere Haltung zum Thema Gleichstellung bei jenen Interviewpartner_innen rekonstruierbar, die in der Gremienarbeit an der Hochschule sehr aktiv sind, bspw. im Senat, in der Gleichstellungskommission oder Ähnliches. Besonders (ehemalige) dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind – wenig überraschend – mit der Arbeit der eigenen Hochschule und mit den Debatten über Gleichstellungspolitik sehr vertraut. Diese Personengruppe zeichnet sich durch ein wenig mit Stereotypen verbundenes Geschlechterbild aus.

Die rekonstruierbaren Geschlechterbilder der interviewten Professor_innen sind sehr vielschichtig. Es lässt sich jedoch bilanzieren, dass die Mehrzahl der Interviewpartner_innen, unabhängig von ihrer Einbindung in die akademische Selbstverwaltung, davon ausgeht, dass Frauen und Männer sich unterschiedlich im Hochschulsystem verhalten, besonders im Kontext von Aufstiegsbestrebungen. Frauen werden dabei bestimmte Verhaltensweisen, wie z.B. verminderte Risikobereitschaft und Machtaffinität, zugeschrieben und dieses Verhaltenwird nicht als positiv eingeschätzt, sondern vor dem Hintergrund einer männlich geprägten Normalitätsfolie als defizitär ausgelegt. Dane-

ben gab es Interviewpartner_innen, die naturalistisch und stereotyp argumentierten, weshalb Frauen in Spitzenpositionen der Hochschullandschaft nur marginal vertreten sind. Fast alle Professor_innen changieren jedoch in Teilen ihrer Erklärungen zwischen sex und gender und gehen davon aus, dass sowohl Faktoren auf der strukturellen Ebene als auch Faktoren auf der individuellen Ebene im Zusammenspiel die Unterrepräsentanz von Frauen erklären.

Im Ergebnis kommt diese Studie zu der Bilanz, dass tradierte Geschlechterbilder im Sinne von zugeschriebenen Attributen allenfalls partiell aufgebrochen zu sein scheinen. Weiterhin wird zwischen den Geschlechtern ein polarer Gegensatz konstruiert und die Heterogenität innerhalb der Genusgruppen tendenziell ausgeblendet (wodurch lassen sich bspw. Barrieren für Wissenschaftlerinnen *ohne Kinder* erklären?). Jedoch sprachen nur sehr wenige der interviewten Professor_innen hostil-sexistisch über Frauen und Männer – allerdings sind hier mögliche Selbst-Selektionseffekte im Sample zu berücksichtigen[204].

9.3 Bilanz zur analytischen Kategorie des „Wissens“

Die Positionierung und damit auch die Handlungsorientierung in Bezug auf Gleichstellung hängt einerseits davon ab, wie Professor_innen ihren eigenen Handlungsspielraum und ihren Einfluss im Wissenschaftssystem einschätzen, sowie andererseits von ihrem Gleichstellungswissen und ihrem Geschlechterbild.

9.3.1 Welches Gleichstellungswissen haben Professor_innen?

In der vorliegenden Studie wurde das berichtete, daher kognitiv-sprachförmige Wissen von Professor_innen an vier verschiedenen Hochschulen in NRW untersucht. Dabei wurde Gleichstellungswissen als das Wissen über Gesetze, Normen, Institutionen und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung definiert. In der Bilanz konnte hier rekonstruiert werden, dass die interviewten Professor_innen über ein vergleichsweise hohes Maß an Gleichstellungswissen in Bezug auf das konkrete Arbeitsfeld Hochschule verfügen und die normativen Vorgaben zur Gleichstellung kennen, d.h., ihnen war durchweg bewusst, dass Personen aufgrund ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden dürfen. Positiv hervorzuheben ist, dass alle interviewten Professor_innen

204 Die Interviewpartner_innen waren zwar – wie im Bericht dargelegt – im Rahmen des Samplings vor allem nach Hochschule, Fächergruppe und DFG-Erfahrung ausgewählt worden, hatten sich nach der Kontaktierung aber freiwillig für ein Interview zu Gleichstellungsfragen bereit erklärt und wurden zudem von weiblichen Forscherinnen befragt.

Kenntnis über und Kontakt mit institutionalisierten Gleichstellungsmaßnahmen und -akteuren wie z.B. der Gleichstellungsbeauftragten hatten. Daneben hatten das Thema Berufungskommissionen und die dort vorgegebenen Maßgaben zur Quotierung eine starke Präsenz in den 40 Interviews. Angemerkt werden muss allerdings auch, dass das Wissen der Professor_innen über gleichstellungspolitische Maßnahmen im Hochschulbereich nicht allumfassend ist. Selbst hier wurden viele Maßnahmen, Richtlinien und Programme, die den Kontext von Gleichstellungspolitik an Hochschulen bilden, nicht genannt. Erst recht galt dies für übergreifende Regelungen, z.B. das Grundgesetz oder europäische Gesetze und Initiativen. Damit kann das Gleichstellungswissen in Bezug auf den generellen Diskurs – soweit aus dem Material rekonstruierbar – als eher begrenzt bezeichnet werden. Lediglich einzelne Personen waren darüber hinaus auch mit Gleichstellungsdiskursen außerhalb der Hochschule gut vertraut. Man beschäftigt sich mit Gleichstellung, soweit es zur Einreichung eines Antrags oder zur Leitung einer Berufungskommission etc. nötig ist – oder wenn die Gleichstellungsbeauftragte in der Fakultät auf bestimmte Vorgaben aufmerksam macht. Diese Handlungsorientierung der Professor_innen, zusammen betrachtet mit den berichteten Erfahrungen von erhöhtem Leistungsdruck in der Wissenschaft, verweist auf die veränderte Wettbewerbssituation an Hochschulen durch verschiedene am NPM orientierte Reformen. Die Folgeerscheinung, dass Gleichstellung eher als „on top“- Aufgabe betrachtet wird, wirft die Frage auf, ob diese Entwicklung nicht wesentlich dazu beiträgt, dass gerade Frauen – bzw. exzellente Talente generell – immer noch häufig in der Postdoc-Phase aussteigen und sich anderweitig orientieren. Professor_innen aller vier untersuchten Universitäten verfügten über Kenntnisse im Hinblick auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was vor allem darauf zurückzuführen zu sein scheint, dass dieses Thema hochschulpolitisch in ihren Universitäten stark auf der Agenda steht. Professor_innen der Universität 2 und Universität 3 thematisierten besonders häufig Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in MINT-Fächern. Die Sensibilität dafür ist aber auch hochschulübergreifend rekonstruierbar und hat stärker mit der Fächerzugehörigkeit zu tun als mit der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Universität. Im Einklang mit dem Befund, dass Begründungsmuster rund um die familiären Verpflichtungen von Frauen (und nur Frauen) als Argument für fehlende Gleichstellung besonders verbreitet und akzeptiert sind, erhalten auch Maßnahmen, die sich auf Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit beziehen, generell Zustimmung oder zumindest kaum Widerstand – anders als Quoten und Maßnahmen, die z.B. die Berufung von Frauen auf umkämpfte Professuren direkt befördern sollen. Zugleich war allen befragten Professor_innen der Mangel von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern bewusst. Hier kann vorsichtig die Tendenz formuliert werden, dass besonders Profes-

sor_innen aus den MINT-Fächern eine proaktive Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen thematisieren und wahrscheinlich explizit betreiben.

Tendenziell unterstützen unsere Ergebnisse damit die Befunde einer aktuellen Studie aus den niedersächsischen Hochschulen, die darauf hindeuten, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen und Frauenförderung in Unterrepräsentanz-Bereichen häufig auf positive Resonanz stoßen, während Gleichstellungsmaßnahmen dort auf Widerstand und Reaktanz stoßen, wo es um die Verteilung von Macht, Ressourcen und Deutungshoheit geht (Hayn/Marx 2019).

Spezifische Instrumente der Frauenförderung sind quer durch alle vier Hochschulen der überwiegenden Mehrheit bekannt und werden je nach Positionierung zum Gleichstellungsdiskurs als mehr oder weniger gewichtig zur Beschleunigung von Gleichstellung bewertet und eingeschätzt. Unsere Analysen haben gezeigt, dass Wissen über Ungleichheitsstrukturen, das sich in einer Kenntnis über ungleich verteilte Care-Arbeit oder dem Wissen über Frauenanteile auf bestimmten Karrierestufen zeigt, aber nicht notwendigerweise ein umfassendes Wissen über die symbolischen Dimensionen von Geschlecht wie etwa stereotype Zuschreibungen impliziert.

9.3.2 Was wird von den Professor_innen kaum oder nicht thematisiert?

Mit Hilfe des Mappings konnte in dieser Studie gezeigt werden, dass der Rahmen für gleichstellungspolitische Maßnahmen und Programme an Hochschulen sehr komplex und vielfältig ist. Dabei werden bindende gesetzliche Vorgaben (hard law) von ‚weichen' Vorgaben, Richtlinien oder Förderanreizen unterschieden, die das Ziel haben, Akteure zum gewünschten – gleichstellungsorientierten – Verhalten zu bewegen (Nudging). Die potentiell bekannten und wirksamen Vorgaben und Instrumente werden von den Professor_innen unterschiedlich häufig genannt. Während gesetzliche Regelungen und Normen kaum Bestandteil der Interviews sind, werden Programme und Empfehlungen öfter genannt oder als konkrete Beispiele angeführt.

Ein zentrales Ergebnis dieser Studie ist also, dass in den Interviews nur ein enger Ausschnitt dieses komplexen Gefüges thematisiert und damit von den Professor_innen relevant gesetzt wurde. Das, was den gleichstellungspolitischen Rahmen bildet, wurde von den Interviewpartner_innen i.d.R. nicht explizit genannt. Dass übergeordnete Gesetze und Instrumente vielfach nicht explizit thematisiert wurden, kann mehrere Ursachen haben. Ein Aspekt könnte sein, dass seitens der Interviewerinnen nicht explizit nach rechtlichen Regelungen im Kontext des Gleichstellungswissens gefragt wurde. Jedoch lässt sich auch vermuten, dass die gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellungspolitik

nicht expliziert wurden, da sie nicht das alltägliche Handeln der Professor_innen direkt beeinflussen und zum Teil als gesetzt und daher nicht diskussionswürdig erachtet werden. In einzelnen Interviews wird bspw. das WissZeitVG thematisiert und als „Zwölfjahresregelung" zum Teil kritisch verhandelt. Die mit dieser Regelung einhergehende Problematik wird jedoch eher von den Expert_innen sichtbar gemacht und nicht von den Professor_innen, die eine schnelle Qualifizierungsphase befürworten und die Prekarität des Wissenschaftsbetriebes eher als nicht veränderungsbedürftig einschätzen, da die Arbeit in der Wissenschaft mehr eine Berufung als ein Beruf sein sollte.

Auffällig und ein überraschendes Ergebnis der qualitativen Interviewstudie ist, dass die FoGs der DFG (siehe Kapitel 8.3) sogar bei denjenigen, die Erfahrung als Projektleiter_innen in von der DFG geförderten Forschungsprojekten haben, überwiegend nicht bekannt waren. Dies ist bedeutsam, da der Einfluss der FoGs der DFG auf die Bemühungen um Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen im Vorfeld der Studie als groß eingeschätzt wurde. Auch die DFG-Evaluationsstudie (DFG 2017a) bescheinigt den FoGs einen durchaus großen Einfluss auf die Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Dies konnte in unserer Studie nur insofern bestätigt werden, als dass die von uns befragten Expert_innen dem Programm eine hohe Bedeutung in Bezug auf das Image der Hochschule und auch im Hinblick auf die interne Thematisierung von Gleichstellungsthemen zuschreiben. Die interviewten Professor_innen selbst betrachten die DFG zwar als wichtige Partnerin in Forschungsförderung und berichteten über die zum Teil schwierige Verwendung von Gleichstellungsmitteln in den SFBs, die FoGs im Speziellen kannten aber nur die wenigsten von ihnen. Noch geringer war die Zahl derjenigen, die ihnen eine Bedeutung für das eigene Handeln zurechneten. Die erhoffte Reichweite des FoGs-Programms, besonders in die professorale Ebene hinein, ist somit offensichtlich bisher nicht wirklich gegeben. Theoretisch kann dieser Befund mit Mayntz und Scharpf (1995) erklärt werden, indem gleichstellungsrelevantes soft law wie die FoGs, von individuellen Akteuren als handlungsrelevant erachtet werden *kann* aber nicht *muss* (1995: 43). Mayntz und Scharpf begründen dies darin, dass „die dominierenden gesellschaftlichen Interessen […] durch die Maschinerie des politischen Systems modifiziert und gefiltert" werden und dadurch auch institutionelle Vorgaben keine determinierende Wirkung entfalten, sondern im hoch komplexen Mehrebenensystem verändern können (ebd. 43f.). Dennoch attestieren einige Interviewte, u.a. Professor Kreisen (P39), anderen „soften" Anreizen wie dem Kaskadenmodell[205] Einfluss, indem sich die Akteure seiner Ansicht nach trotz des nicht verbindlichen Charakters letztlich diesen Auflagen fügen (müssen).

205 Nach dem Kaskadenmodell, das auch in den FoGs postuliert wird, ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe im jeweiligen Bereich.

9.4 Bilanz zur analytischen Kategorie der Handlungsorientierung

Was bedeutet nun dieses Gleichstellungswissen, das als vorhanden eingeschätzt werden kann, in Bezug auf die Handlungspraktiken von Professor_innen an Hochschulen? Bedeutet mehr Gleichstellungswissen auch ein Mehr an feministisch inspiriertem, reflexivem Geschlechterwissen und Bereitschaft, bestehenden Ungleichheitsverhältnissen entgegenzuwirken? Im Folgenden werden die Ergebnisse zum deduktiven Moment dieser Studie vorgestellt, also jene Ergebnisse, die sich auf Interviewpassagen zu spezifischen Handlungsfeldern der Professor_innen beziehen, die im Vorfeld der Studie als relevant erachtet wurden. Zu den Handlungsfeldern von Professor_innen gehören neben Lehre und Forschung (inklusive der Einwerbung von Drittmitteln) auch die Gremienarbeit sowie die Nachwuchsförderung/Personalführung. Jedes Handlungsfeld wird dabei gerahmt von unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Bedingungen und Paradoxien. Für die Auswertung wurden dabei nicht nur die Bewertung und Einschätzung einzelner Maßnahmen in diesen Handlungsfeldern durch die Professor_innen als relevant erachtet, sondern auch ihre Positionierung zu den Paradoxien und Bedingungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen.

9.4.1 Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Professor_innen im Kontext von Nachwuchsförderung und Personalführung?

In dieser Studie wurde der Vorannahme gefolgt, dass Professor_innen handlungsmächtige Akteure im Gleichstellungsprozess an Hochschulen sind. Doch als wie handlungsmächtig und vor allem verantwortlich für den Gleichstellungsprozess schätzen sie sich selbst ein? Das Ergebnis dieser Studie ist ernüchternd in dieser Hinsicht, denn die meisten der interviewten Professor_innen sehen ihre eigene Rolle im Gleichstellungsprozess als geringfügig an. Sie selbst begreifen sich meist nicht allumfassend als verantwortlich dafür, wichtige Weichen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu stellen, obwohl sie hier faktisch als Vorgesetzte großen Einfluss haben (können). Vielmehr sehen sie sich als Informationsvermittler_in oder vereinzelt als ‚Talentscout'. Jene, die sich aber als Gatekeeper in dem Sinne begreifen, dass sie aufgrund ihrer Position in der Lage sind, die Karriere und Mobilität von Personen zu beeinflussen, die in der Hierarchie unter ihnen stehen, gehen verstärkt in die Handlungsverantwortung. Sie berichten darüber, dass sie ihren eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs engmaschig betreuen. Dabei gehen diese Professor_innen davon aus, dass es zu einer guten Förderung gehöre, die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und besonders die Postdocs zu entlasten und

ihnen vor allen Dingen maximale Freiheit zu gewähren. Konkret würden sie den wissenschaftlichen Nachwuchs weitestgehend von Verwaltungsaufgaben fernhalten, um das Zeitfenster zu vergrößern, in dem die Nachwuchswissenschaftler_innen ihre eigenen Projekte verfolgen können. Die Handlungsorientierungen der Professor_innen können also in diesem Bereich als sehr heterogen bezeichnet werden und als in Abhängigkeit zu ihrem jeweiligen Selbstbild stehend.

9.4.2 Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Professor_innen im Kontext von Gremienarbeit?

Gremien und Kommissionen als Teil der Selbstverwaltung haben an Hochschulen im Hinblick auf Gleichstellung eine besondere Bedeutung. In ihnen werden nicht nur strategische und inhaltliche Entscheidungen vorbereitet und getroffen, sie gelten auch als mächtige Netzwerke und Informationsquelle für Entwicklungen und Prozesse an der Hochschule (Blome et al. 2013: 321). In dieser Studie wurde der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Professor_innen dem Handlungsfeld Gremienarbeit im Hinblick auf Gleichstellung beimessen. Im Ergebnis lässt sich sagen, dass alle Interviewpartner_innen nicht nur die Relevanz, sondern auch den Erfolg von Berufungskommissionen im Hinblick auf die steigende Anzahl von Professorinnen hervorheben, unabhängig davon, welche Position sie zu Gleichstellungsfragen beziehen.

Auffällig ist dabei, dass das Thema Quotierung besonders kontrovers diskutiert wird. Von den Kritiker_innen wird dabei als ein Argument angeführt, dass die Quote eine Frauenfördermaßnahme sei, die über das Ziel hinausschieße und sogar Frauen eine derartige Übermarkierung ablehnen würden. Daneben wird der Aspekt der Verschiebung bereits etablierter Professorinnen zwischen den Hochschulen sowohl von den Kritiker_innen als auch von den Befürworter_innen genutzt, um ihren Standpunkt zu untermauern. Während die einen anführen, dass durch Quotierung ein Kampf um eine kleine Gruppe von Professorinnen entbrenne, aber keine neuen Frauen ins System einsteigen könnten, äußern die anderen, dass hiermit für diese kleine Gruppe von Frauen jedoch auch eine neue Chance entstehe, durch erfolgreiche Bleibeverhandlungen den Mobilitätsdruck des Wissenschaftssystems auszuhebeln. Diesen Frauen erlaube das Werben um sie, ihre Position durch Rückverhandlungen zu verbessern, ohne die Universität wechseln zu müssen. Die Befürworter_innen argumentieren weiter, dass Quotierung ein notwendiger und sinnvoller Eingriff in das System sei (zumindest für eine gewisse Zeitspanne), der zu mehr Gerechtigkeit führe. Dabei wird von vielen, insbesondere von denjenigen, die sich ambivalent positionieren, das Kaskadenmodell als wichtiges und ange-

messenes Modell angesehen. Eine Nicht-Quotierung komme dabei einer Diskriminierung von Frauen gleich – so die Haltung dieser (Minderheit von) Professor_innen.

Die Kritiker_innen von Quotierungsregelungen begründen dagegen ihre ablehnende Haltung damit, dass eine Quote ein widersprüchliches Signal zu bestehenden Zielrichtlinien senden würde und hierdurch die Bestenauswahl und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Institution Hochschule gefährdet sei. Die Frauen, aber auch einige der Männer, die sich gegen eine Quote aussprechen, erklären sich den eigenen Erfolg mit dem Attribut ‚Leistung' und begründen damit ihre eigene ablehnende Position, da das System prinzipiell aus ihrer Sicht jedem offenstehe.

Abschließend kann gesagt werden, dass die rechtliche Regelung im Sinne von Quotierung zu einer Sensibilisierung der Akteursgruppe der Professor_innen geführt hat, dass jedoch die Umsetzung weniger mit einer intrinsisch motivierten Handlung zu tun hat, sondern viele Akteure lediglich strategisch motiviert sind, die Auflagen zu erfüllen, um keinen Nachteil zu erfahren. Dieser Effekt kann mit den theoretischen Überlegungen des Akteurzentrierten Institutionalismus erklärt werden. Hiernach bewegen sich die Professor_innen zwar in einem institutionellen Handlungsrahmen, jedoch haben sie als mächtige Akteure dabei Spielraum in der Umsetzung. Demnach ist es also möglich, sich den Strukturen oder Vorgaben seitens der Hochschule (teilweise) zu widersetzen, was auch in den geführten Interviews oft thematisiert wurde. Besonders Berufungsverfahren sind ein von Aushandlungen und changierenden Akteurskonstellationen geprägter Raum – auch unabhängig vom Gleichstellungsthema. Mit Mayntz und Scharpf gesprochen „gibt es Sachverhalte, die im Wesentlichen gerade mit dem Handeln von Individuen auf der ‚Mikroebene' erklärt werden können" (Mayntz/Scharpf, 1995: 44) und nicht immer von einer anderen organisationalen Ebene bestimmt werden (müssen). Dies zeigt sich u.a. im Bereich der Berufungsverfahren.

9.4.3 Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Professor_innen im Kontext von Lehre?

Die Professor_innen wurden in dieser Studie gefragt, inwieweit das „Thema gender" in der eigenen Lehre eine Rolle spiele. Dabei ließ sich im Ergebnis feststellen, dass etwa die Hälfte der Interviewpartner_innen die Relevanz von gender als bedeutsam für Fragen des eigenen Fachgebiets hervorhob. Dabei ist die Fachzugehörigkeit ein entscheidender Faktor dafür, ob Geschlecht als soziale oder kulturelle Kategorie bzw. gender inhaltlich als relevant für die eigenen Lehrveranstaltungen erachtet wird. Überwiegend betrachten Lehrende aus der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften sowie aus den Gesell-

schaftswissenschaften die Einbindung von Genderthemen als relevant, da gender bzw. Geschlechterverhältnisse als Kontextwissen für das Verständnis von z.B. Sprache, Geschichte oder Literatur eine Rolle spielt. Je nach Fach und Fachkultur wird Geschlecht als erklärende Variable und/oder als bedeutsames Kontextwissen für das Verständnis kultureller sowie historischer Phänomene betrachtet. Inhaltliche Aspekte spielen bei den interviewten Professor_innen der Fächergruppe MINT, bis auf wenige Ausnahmen zumindest in den Interviews, keine Rolle. In bestimmten, mathematisch-technisch orientierten Fächern wurde die Frage nach dem Bezug oder der Relevanz von Gender-Aspekten in der Lehre entweder verneint oder hat für eine gewisse Ratlosigkeit gesorgt. In dieser Fächergruppe spielt die Interaktion von Studierenden untereinander eine bedeutsame Rolle, wenn weiblichen Studierenden beispielsweise nachgepfiffen werde. Die Ergebnisse decken sich mit den Befunden der Studie von Bütow et al. (2016), die zu dem Schluss kommen, dass die „meisten Angehörigen von Fachkulturen“ im kritisch-reflektierten und wissenschaftlich gestützten „Genderwissen keine Anschlüsse zur eigenen Wissenschaft sehen“ (Bütow et al. 2016: 194).

Handlungsfelder übergreifend wurde das Thema geschlechtergerechte Sprache, ähnlich wie die Quotierung, stark kontrovers verhandelt. Dennoch sei herausgehoben, dass die befragten Professor_innen in der Mehrzahl davon berichten, dass sie auf eine geschlechtergerechte Sprache achten und sich bemühen würden, ihre Formulierungen entsprechend den Vorgaben anzupassen. Diese Umgestaltung der Sprache scheint in der schriftlichen Sprachpraxis deutlich konsequenter zu erfolgen, wenngleich das ‚Binnen-I‘ oder eine andere Form der geschlechtergerechten Schriftsprache von einigen Befragten als unästhetisch und umständlich bezeichnet wird. Die rechtlichen Vorgaben und Empfehlungen scheinen dabei die Umsetzung zu unterstützen. Sie können extrinsisch handlungstreibend wirken, da bei Nichtbeachtung Sanktionen befürchtet werden. Daneben muss deutlich hervorgehoben werden, dass die Mehrheit unserer Interviewpartner_innen eine positive Haltung und Handlungsorientierung zu dem Thema geschlechtergerechte Sprache hat und berichtete, an ihrem eigenen Sprachgebrauch zu arbeiten. Nur wenige Professoren in dieser Studie positionierten sich zur Sprachdebatte konsequent, dann allerdings meist auch vehement ablehnend. Diese Personen argumentieren nicht mit der Sache, sondern (re)konstruieren das generische Maskulinum als ästhetisches ‚Sprachdenkmal‘, das es zu erhalten gelte.

Durch die Bezugnahme auf das Thema geschlechtergerechte Sprache in der Hälfte der Interviews wird vor allem die symbolische Dimension von Gleichstellung reflektiert. Die Positionierungen der Professor_innen zeigten dabei, dass die Thematik vielschichtig ist und auf mehr verweist als auf einen bloß rationalen Akt der Zeichen-(Um)setzung oder lediglich eine „repräsentationspolitische Ersatzhandlung“ (Krondorfer 2015: 120). Die geschlechterge-

rechte Sprache erzeugt auch emotionale Reaktionen, die ebenfalls eine Wirklichkeit abbilden. Diese emotionale Ebene sollte, wie Krondorfer argumentiert, bei dem Vorantreiben dieser und anderer gleichstellungspolitischer Maßnahmen bedacht werden (ebd.).

Die Ergebnisse unserer Interviews deuten tendenziell auf eine positive Entwicklung in Richtung einer gendersensiblen Verwendung von Sprache an Hochschulen hin. Hierbei ist jedoch erneut eine mögliche Selbstselektion der Interviewpartner_innen, die sich zu einem Interview zum Thema Gleichstellung bereit erklärt hatten, zu berücksichtigen. Es ist davon auszugehen, dass die weitere Entwicklung in diesem Feld auch davon abhängen wird, wieweit das Thema gendergerechte Sprache von Seiten der Hochschulleitungen, der Verwaltungen und in der hochschulischen Öffentlichkeitsarbeit vorgelebt wird.

9.4.4 Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Professor_innen im Kontext von Forschung und den FoGs der DFG?

Ausgehend von der Frage, wo Gleichstellungsbezüge im Handlungsfeld Forschung rekonstruiert werden können, wurden in dieser Studie drei zentrale Aspekte dieses besonderen Handlungsfelds der Professor_innen in Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen identifiziert. Zum einen handelt es sich dabei um die eigene Forschungsarbeit in Verbindung mit Gender- oder Gleichstellungsfragen der Professor_innen, d.h. die Frage, ob sie selbst zu entsprechenden Fragen inhaltlich forschen. Zum zweiten betreffen Gleichstellungsaspekte vermehrt das Forschungsprojektmanagement, bei dem es um Personalfragen und die Betreuung von Forschungsarbeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses geht. An dritter Stelle konzentriert sich diese Studie auf die Wirkung von Gleichstellungsempfehlungen und -vorgaben in der Forschungsförderung, primär seitens der DFG. Dieses Thema soll an dieser Stelle noch einmal beleuchtet werden.

Aus Sicht der interviewten Expert_innen leistet das Programm FoGs der DFG einen Beitrag in der Hinsicht, dass die Gleichstellungsbeauftragten sich ernster genommen fühlen würden. Darüber hinaus würde eine Sensibilisierung in Bereichen stattfinden, in denen die Zahl der Professorinnen noch ausbaufähig sei. Dies ist vor allem in den technikwissenschaftlichen Fächern und einigen Naturwissenschaften der Fall.

Im Sample der vorliegenden Studie zeigte sich, dass die FoGs vorwiegend auf der Leitungsebene und unter Gleichstellungexpert_innen sowie solchen Professor_innen, die für DFG-Gutachten zuständig sind, gut bekannt sind und als wirkungsvoll angesehen werden. Dagegen hat die Studie deutlich gemacht, dass die FoGs überraschenderweise von den interviewten Professor_innen un-

geachtet ihrer Hochschulzugehörigkeit, ihres Geschlechts und ihrer Fachzugehörigkeit als eher bedeutungslos eingeschätzt werden. Weniger überraschend war dabei der Befund, dass die DFG-Auflagen und die FoGs keine Rolle in der Arbeit all jener Professor_innen spielen, die keine DFG-Projekte durchführen.

In der Gesamtbetrachtung können Maßnahmen wie die FoGs im Kontext einer aufgrund von New Public Management und Gender Mainstreaming veränderten Hochschulwirklichkeit dennoch eine Relevanz für alle beteiligten Hochschulakteure haben, indem sie den Diskurs verändern. Wenn die DFG-Gleichstellungsmaßnahmen unseren Ergebnissen zufolge bisher vor allem auf der Hochschulleitungsebene greifen, so wäre angesichts des großen Einflusses der DFG als Organisation bei der Weiterentwicklung zu reflektieren, wie der Effekt weiter in die ‚Fläche', d.h. zu der wichtigen Akteursgruppe der Professor_innen, gebracht werden könnte.

9.5 Positionierungen der Professor_innen in Bezug auf Gleichstellung

Die vorliegenden Ergebnisse der qualitativen Interviewstudie erlauben im Kontext von Handlungsorientierungen primär Aufschlüsse über die genannten zentralen vier Handlungsfelder von Professor_innen: Gremienarbeit, Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung. Wir gehen dabei davon aus, dass die generellen Positionierungen zu Gleichstellung Rückschlüsse auf entsprechende Handlungsorientierungen zulassen.

In der vorliegenden Studie lassen sich vor allem zwei Positionierungen in Bezug auf Gleichstellung rekonstruieren:

1. Die klaren Befürworter_innen, die sich kompromisslos positiv positionieren und vor allem auch positiv positioniert wissen wollen.

2. Diejenigen, die Gleichstellung zwar verbal befürworten, jedoch mit einem ‚Aber' verknüpfen und sich kritisch/ambivalent zu einzelnen Maßnahmen und Programmen äußern.

Personen mit absolut ablehnender Haltung (wie in der 2014 veröffentlichten Untersuchung von Kamphans) konnten in dieser Studie nicht ausgemacht werden; vermutlich hätten sie ein Interview zu Gleichstellungsthematik auch nicht zugesagt.

Insbesondere das Mitschwingende oder auch klar formulierte ‚Aber' derjenigen, die Gleichstellung zwar generell befürworten, jedoch auch kritisch ambivalent sind in Bezug auf einzelne Maßnahmen und Programme, birgt einen Neuigkeitswert dieser Studie und kann helfen zu verstehen, wo es bei der Verbesserung von Gleichstellung an Hochschulen möglicherweise ‚hakt'.

9.5.1 Positionierung 1: ‚Ja' zu Gleichstellung

Herauszuheben ist für die Personengruppe der klaren ‚Gleichstellungsbefürworter_innen', dass es sich häufig um Personen handelt, die eine besondere Funktion als Akteur im Gleichstellungsdiskurs eingenommen haben oder innehaben. Diejenigen Professor_innen, die als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aktiv waren oder aber direkt oder indirekt Gender-Forschung betreiben, vertraten eine klar positive Haltung in Bezug auf Gleichstellung. Sie positionierten sich nicht nur als Gleichstellungsbefürworter_innen, sondern artikulierten auch, dass sie sich bemühen, den Gleichstellungsprozess aktiv voranzutreiben. Hervorzuheben sei an dieser Stelle auch, dass sich im Hinblick auf Geschlecht, Fachzugehörigkeit, Alter und Erfahrung mit DFG-Projekten keine besonderen Auffälligkeiten oder Unterschiede zeigten. Vielmehr scheint die Funktion bzw. der Handlungsauftrag durch die bestimmte Position in der Hochschule entscheidend dafür zu sein, dass die Person Gleichstellung eindeutig als vorrangiges Ziel versteht und entsprechend handelt.

9.5.2 Positionierung 2: ‚Ja' zu Gleichstellung, ‚aber'...

Die zweite Haltung, die sich in Bezug auf Gleichstellung rekonstruieren lässt und die quantitativ deutlich dominierte, ist jene, dass der Zielvorgabe Gleichstellung generell zugestimmt wird, jedoch mit einer Einschränkung. „Gleichstellung ist gut, aber", so das Postulat dieser Personengruppe. Das teilweise klar, teilweise implizit rekonstruierbare ‚Aber' bezieht sich dabei auf ganz unterschiedliche Aspekte, wie die folgende Bilanzierung zeigt.

- Ein zentrales Motiv, das immer wieder in den Interviews auftaucht, ist jenes, dass das Prinzip der Bestenauswahl in Konflikt mit dem der Gleichstellung gesehen wird. Konkret lässt sich rekonstruieren, dass die interviewten Professor_innen (z.B. P3, ausführlich Kapitel 6.1) oft aufgrund ihres Geschlechterbildes und ihres Selbstverständnisses Gleichstellung als grundlegendes Prinzip der Gerechtigkeit anerkennen, jedoch in ihrer Handlungsorientierung beeinflusst werden durch widersprüchliche Signale und Anrufungen aus der Wissenschaft bzw. der Institution Hochschule, mit denen sie sich konfrontiert sehen. Die Hochschulen verfolgen, so das Postulat der Professor_innen, zwar Gleichstellung als Zielvorgabe, jedoch werden dabei die tradierten und als oberstes Gesetz geltenden Prinzipien der Bestenauswahl und das Leistungsprinzip nicht abgelöst. Den Akteuren (Professor_innen) ist dadurch die ‚Marschrichtung' nicht klar, da sie Gleichstellung und Bestenauswahl als sich ausschließende Prinzipien ansehen. Dabei bleiben die Begriffe ‚Bestenauswahl' und ‚Leistung' oft unhinterfragt stehen. Nur eine Professorin (P40) definiert Leistung (als

Leistungshandeln) und sieht es als Ergebnis der Zusammenarbeit von vielen. Oft wird Bestenauswahl gleichgesetzt mit individueller Leistung, Leidensfähigkeit, Risikobereitschaft und ‚in die Wiege gelegtem' (vermeintlichem) Talent. Das rekonstruierbare ‚Aber' in den Positionierungen zu Gleichstellung bezieht sich bei diesen Personen somit auf die Handlungsweisen und Umsetzungsstrategien durch politische Akteure bzw. hochschulpolitische Handlungen der Akteure. Gleichstellung werde unehrlich kommuniziert, indem die Hochschulen Gleichstellung als Zielvorgaben benennen, jedoch auch andere Auswahlprinzipien fordern. Aus neoinstitutionalistischer Perspektive kann diese Divergenz zwischen ‚talk' und ‚action' damit erklärt werden, dass Organisationen wie Universitäten danach streben, von der Gesellschaft als legitim anerkannt zu werden, um sich öffentliche Ressourcen und Anerkennung zu sichern (vgl. Meyer/Rowan 1977). Die Erwartungen und Normen der Gesellschaft können organisationsinternen Normen, wie z.B. dem an Hochschulen implizit herrschenden Nexus zwischen Exzellenzzuschreibungen und Männlichkeit, entgegenstehen (vgl. Riegraf/Weber 2017). Hierdurch komme es, so die Professor_innen, zu Konflikten, insbesondere mit der Gleichstellungsbeauftragten, die von den Interviewpartner_innen als sehr handlungsmächtige Akteurin eingeschätzt wird. Die Professor_innen mit dieser Haltung fordern, dass Gleichstellung – wenn es denn gewollt sei – auch von den Hochschulleitungen als (vorrübergehend einzige) Zielvorgabe auf die Agenda gesetzt und kommuniziert werde und dass bewusst das Prinzip der Bestenauswahl temporär verabschiedet wird, bis Gleichstellung auf allen Ebenen erreicht sei. An dieser Stelle wird auch deutlich, dass ein Informations- bzw. Kommunikationsdefizit darüber besteht, was von angehenden Professor_innen in Bezug auf z.B. ‚Gendersensibilität' erwartet wird.

Zusammenfassend kann zudem gesagt werden, dass die Gleichstellungspolitik der letzten Jahre den nichtintendierten Effekt hat, dass Akteure sich von gleichstellungspolitischen Ideen und Politiken in ironisch-kritischer Weise distanzieren oder sich lediglich Redeweisen aneignen, ohne wirklich von den Ideen überzeugt zu sein. Diese Personengruppe wird im Kontext von Gleichstellung nicht aktiv, agiert jedoch auch nicht bremsend oder diskriminierend. Jene Personen bemühen sich um eine vordergründig neutrale Position zum Thema und sind insofern passiv, als dass sie sich auch nicht in der Handlungsverantwortung sehen, Gleichstellung zu befördern. Sie folgen zwar offiziell dem Ziel Gleichstellung und halten sich an gängiges Recht, haben aber eher stereotype Geschlechterbilder und sind nicht gänzlich überzeugt von der Vorgabe, Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

- Ein weiteres ‚Aber', das einige der interviewten Professor_innen artikulieren, bezieht sich auf die hochschulischen Entwicklungen der letzten

Jahre, die im gesellschaftlich-wirtschaftlichen System und dem Bedeutungszuwachs neoliberalen Gedankenguts begründet liegen. Diese Personengruppe sieht einen Nexus zwischen ökonomischen Verhaltensimperativen, die auch das System der Hochschule erreicht haben und in diesem reproduziert werden auf der einen Seite sowie Diskriminierungen und Gleichstellung auf der anderen. Die Kritik dieser Interviewpartner_innen bezieht sich darauf, dass die Gerechtigkeitsnormen durch ökonomische Imperative abgelöst werden bzw. wurden. Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Programme seien darüber hinaus meist zeitlich befristet und ihre Nicht-Umsetzung werde kaum sanktioniert. Dadurch werde Gleichstellung zu einem ‚nice to have' statt zu einem verpflichtenden Standard.

- Ein weiteres ‚Aber' äußerten Personen, die die Haltung bezogen, Gleichstellung sei bereits erreicht oder zu einseitig auf Frauenförderung hin orientiert. Sie artikulierten, dass Gleichstellung generell zu befürworten sei, jedoch aktuell verfolgte Maßgaben wie Quotierung falsch seien, da es so zu einer Benachteiligung von Männern oder anderen Personen aus unterrepräsentierten Gruppen kommen könne. Es sei wichtiger, so die Forderung, die Gruppe der Bildungsaufsteiger_innen und Migrant_innen (Stichwort: Diversity) zu fördern, statt reine Frauenförderung zu betreiben, da Frauen in vielen Fächern ohnehin nicht mehr benachteiligt seien. Eine mögliche mehrdimensionale Diskriminierung von Frauen mit anderen Diversity- Merkmalen wurde nicht explizit thematisiert.
- Ein weiteres ‚Aber', das in vielen Interviews unterschiedlich stark rekonstruiert werden konnte, bezieht sich schließlich auf konkrete Maßnahmen, wie z.B. die Quotierungsregelung. Diese Maßnahme habe zur Folge, dass es zu einem Kampf um die bereits etablierten Frauen komme, statt dass mehr Frauen ins System gebracht würden. Dies brächte zwar einen Vorteil für eine kleine Gruppe von Frauen (da sie so z.B. erfolgreiche Bleibeverhandlungen führen können und der Mobilitätsforderung damit aus dem Weg gehen können) und einigen Frauen gelänge es dadurch, die oberste Ebene in der Professor_innenschaft zu erreichen (was gut sei), jedoch werde damit die Ursache der Benachteiligung von Frauen im System keineswegs behoben. Ausgeklammert wird in der Diskussion um Quotierungsmaßnahme nahezu von allen Professor_innen, dass eine Bevorzugung weiblicher Kandidatinnen nur bei gleicher Eignung erfolgen kann.
- Quotierung ist insgesamt – so das Ergebnis dieser Studie – ein „Zankapfel", zu dem die Professor_innen entweder eine starke Pro- oder eine starke Kontra-Position einnehmen. Kritiker_innen der Quote äußerten sich dabei jedoch nicht nur ablehnend, da sie gegen diese Maßnahme sind, sondern auch kritisch in Bezug auf die Umsetzung, da diese Maßnahme aus ihrer Sicht zu sehr auf Freiwilligkeit beruhe, zu kurz greife und nicht weit genug gehe. Es sei ein Irrglaube zu denken, dass Gleichstellung mit freiwilligen Quoten erreicht werden könne, dies werde sichtbar daran, dass

alle Gleichstellungsbemühungen der letzten zehn Jahre kein befriedigendes Ergebnis gebracht hätten, sondern Gleichstellung vielmehr einem „Ritt auf der Schnecke“ (Berghahn 2011) gleichkomme. Das Postulat dieser Gruppe lautet: „Auf Freiwilligkeit basierende Gleichstellungspolitik kann nicht gelingen“, während andere Professor_innen Quoten generell ablehnen und dabei teilweise Argumente ins Feld führten, die deutlich machten, dass sie über das Instrument „Quote“ im Hochschulbereich nicht richtig informiert waren und z.B. das „Kaskadenmodell“ nicht kannten. Auch hier wird erneut deutlich, dass sich das ‚Aber‘ auf die Umsetzung von Gleichstellung durch politische Akteure bezieht. Gleichstellung ist im Grundgesetz verankert und damit auch eine staatliche Aufgabe, die nur realisiert werden kann, wenn geeignete Instrumente entwickelt und angewendet werden.

10 Handlungsbedarfe

Aus den Ergebnissen der Studie lassen sich einige Handlungsbedarfe herauskristallisieren, die abschließend zur Diskussion gestellt werden sollen.

10.1 Rechtsanspruch auf Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung klarstellen und unterstützen

Die Ergebnisse unserer Studie bestätigen und ergänzen die aus quantitativen Auswertungen bekannten und zunächst wenig überraschenden Befunde: Gleichstellung an Hochschulen ist trotz bestehender Gesetze und eines umfangreichen Instrumentariums an Maßnahmen bei weitem noch nicht erreicht. Nun lässt sich zu Recht darauf verweisen, dass ein schneller Anstieg des Professorinnenanteils und eine Angleichung der Frauen- und Männeranteile bei den Professuren angesichts von lange besetzten Lebenszeitprofessuren und der begrenzten Zahl von Neuberufungen nicht erwartet werden kann – und zwar selbst dann, wenn nach dem Kaskadenmodell nach und nach immer mehr geeignete Frauen die Kriterien für eine Berufungsfähigkeit erreichen. Der Wert der qualitativen Untersuchung geht aber über diese Befunde hinaus, insofern die Ergebnisse helfen, den Blick dafür zu schärfen, dass fehlende Gleichstellung über das ‚Köpfeverhältnis' hinausgeht und diskriminierende Strukturen in der Art und Ausstattung bestimmter Positionen, im Zugang zu Einfluss, Ressourcen und Deutungsmacht liegen können. Hierzu geben die Darstellungen der Interviewpartner_innen vielfältige Hinweise. Damit hier die Bemühungen um Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung nicht einschlafen oder das Pendel sogar zurückschwingt, ist es wichtig, dass politische und hochschulpolitische Akteure – wie Hochschulleitungen und das zuständige Wissenschaftsministerium – keinen Zweifel an der grundsätzlichen Legitimität von Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung im Sinne von Art. 3 GG aufkommen lassen. Nicht-Diskriminierung und Gleichstellung sind kein ‚nice to have', sondern ein gesetzlich verbrieftes Anrecht, und der Staat hat weiterhin die Aufgabe, die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern und auf die „Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken (Art. 3 GG Abs. 2) – und zwar über die Förderung einer quantitativen Angleichung der Geschlechterverhältnisse an Hochschulen hinaus. Dabei ist, wie auch von Interviewpartner_innen angemerkt, intersektionalen Perspektiven Rechnung zu tragen, d.h., es gilt, auch die Ungleichheiten *zwischen* Frauen (und *zwischen* Männern) bei der Gestaltung von Programmen und Maßnahmen in den Blick zu nehmen.

10.2 Widerstand gegen Gleichstellungsmaßnahmen und Genderforschung beobachten und von Seiten der Leitungsebene unterbinden

Parallel zu vielen emanzipatorischen Fortschritten haben sich in den vergangenen Jahren neue politische und gesellschaftliche Fronten aufgetan, die die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur als irrelevant, sondern als problematisch für die Gesellschaft und auch die Hochschule betrachten und die Errungenschaften in diesem Feld in den letzten Jahren und Jahrzehnten rückgängig machen wollen. Gleichstellungsakteure werden angefeindet, Genderforscher_innen sehen sich mit dem Vorwurf konfrontiert, sie betrieben keine wissenschaftliche Forschung; rechtspopulistische Parteien, die sich klar von Gleichstellungspolitik und Gleichstellungszielen distanzieren, gewinnen an Zulauf. Im Unterschied zu anderen einschlägigen Studien (vgl. z.B. Hayn/Marx 2019) gab es in unserer Studie nur vereinzelt Hinweise darauf, dass Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen bewusst blockiert oder gezielt unterlaufen wird. Viele Interviewpartner_innen äußerten vielmehr Respekt für die Arbeit und die Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten. Teilweise wurden allerdings die Botschaften der Gleichstellungsbeauftragten als unehrlich und problematisch, da nicht den allgemeinen Kriterien der Bestenauslese folgend, beurteilt, oder ihr Einfluss wurde als zu groß kritisiert. Die Diffamierung und Behinderung von Personen, die sich an Hochschulen für Gleichstellung einsetzen, ob auf Ebene der Forschung, der Lehre oder der akademischen Selbstverwaltung, muss in jedem Fall aufmerksam verfolgt werden und ist nicht zu dulden. Hier bedarf es der Unterstützung durch Hochschul- und Fakultätsleitungen.

10.3 Entlastungen für überdurchschnittliches Engagement in der Gremienarbeit implementieren

Besondere Belastungen ergeben sich durch die Anforderungen an die anteilige Repräsentanz von Frauen in Berufungskommissionen und anderen hochschulischen Gremien, vor allem für Vertreterinnen von Fächern mit bislang geringem Frauenanteil. Dieses Problem ist – mit guter Absicht – politisch mit verursacht worden, in NRW zuletzt durch das Gebot der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Hochschulgremien im Hochschulgesetz (Art. 1§ 11c HZG NRW). Ziel der Landesregierung ist es, den Frauenanteil in Gremien auf 40% zu erhöhen. Es fragt sich, ob die Konsequenzen bisher ausreichend durch-

dacht wurden. Gremienengagement und die Arbeit an Projekten und Publikationen, die für die wissenschaftliche Reputation und Karrierechancen maßgeblich sind, stehen in zeitlicher Konkurrenz. Gerade in Fächern und Bereichen, in denen Frauen bisher stark unterrepräsentiert sind, können die Anforderungen an die Frauenrepräsentanz in Gremien leicht zum Karrierehemmnis werden, auch wenn zu betonen ist, dass das NRW-Hochschulgesetz in §37 a HG bewusst fachgruppenspezifische Zielquoten (sowohl für die Berufungen, als auch für die „Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge“) vorsieht. Ein überdurchschnittliches Engagement in Gremien sollte daher nicht nur symbolisch, sondern auch durch zeitlichen oder ökonomischen Ausgleich (Stichworte Reduktion des Lehrdeputats, zusätzliche Forschungssemester, Gelder für unterstützendes Personal o.Ä.) gewürdigt und kompensiert werden – ggf. selbstverständlich auch für Männer, die überdurchschnittlich umfangreiche Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung übernehmen.

10.4 Gender- und Gleichstellungswissen fördern, Vorbehalte identifizieren

Wie unsere Interviews (erneut) belegen, ist zudem Gender- und Gleichstellungswissen keine quasi ‚natürliche‘ Kompetenz von Frauen, sondern sowohl bei Frauen als auch bei Männern – wie auch das Engagement für Gleichstellungsfragen – unterschiedlich ausgeprägt. Insofern ist auch der von einigen Universitäten inzwischen verfolgte Weg, Professor_innen und andere potentielle Berufungskommissions-/Gremienmitglieder beiderlei Geschlechts durch Schulungen für Gender- und Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren, zweifellos sinnvoll – und auch dahingehend zu prüfen, ob auf diesem Wege die „Gremienbelastung“ gleichmäßiger verteilt werden kann.

Betrachtet man die Interaktionsformen der Gruppen der Professor_innen und Gleichstellungsbeauftragen in Gremien bzw. Kommissionen, lässt sich feststellen, dass diese – ausgehend vom Akteurzentrierten Institutionalismus – im Wesentlichen nach dem Prinzip des Mehrheitsentscheids funktionieren. Nach Scharpf können die Belange von Minderheiten auf diese Weise leicht überstimmt werden (Scharpf 2006: 259). Eine Sensibilisierung zu Gender- und Diversity- Fragen und eine Genderkompetenz können auch in dieser Hinsicht nur förderlich sein.

Die interviewten Professor_innen verfügten durchweg über einiges, allerdings vorwiegend alltagsweltliches, Geschlechterwissen und sie kannten auch Gleichstellungsmaßnahmen – zumindest soweit diese für den engen Kontext ihrer Hochschule relevant waren. Zugleich ließen sich jedoch deutliche Stereotype identifizieren. Vor dem Erfordernis, Gender-Kompetenz zu vermitteln,

müssen daher vor allem die Strukturen und das Bewusstsein für Gerechtigkeitsnormen gefördert werden. Auffallend war, dass über bestimmte Gleichstellungsinstrumente – wie z.B. die durch die NRW-Hochschulgesetzgebung initiierten (fachgruppenspezifischen!) Zielquoten – unzureichendes Wissen besteht oder Fehlinformationen verbreitet sind. Auch wenn nicht auszuschließen ist, dass Instrumente bewusst falsch dargestellt und interpretiert wurden, um damit Kritik an der Gleichstellungspolitik zu rechtfertigen, zeigt sich hier der Bedarf, weiter zu informieren und aufzuklären. Dabei gilt es auch, den unterschiedlichen ‚ja – aber' Positionen, die in Kapitel 9.5 herausgearbeitet wurden, näher nachzugehen, um zu klären, wie genau die Widerstände und Bedenken derer zu verstehen sind, die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen grundsätzlich für wichtig und richtig halten.

10.5 Kriterien für die ‚Bestenauslese' und ‚Exzellenz' überdenken

Ein Kernproblem besteht – zumindest in der Wahrnehmung durch die Professor_innen – in der (scheinbaren) Widersprüchlichkeit zwischen Bestenauslese und Gleichstellung. Es lohnt sich, diesem immer wieder angesprochenen Thema näher nachzugehen. Aus der Perspektive zukünftiger gemeinsamer Drittmitteleinwerbungen und möglicher Publikationen sowie der Evaluation von Fakultäten und Instituten haben Professor_innen einen Eigenanreiz, Kolleg_innen mit internationaler Erfahrung, hohen Drittmittelzahlen, Publikationen etc. in ihre Institute und Arbeitsgruppen zu berufen. Dies verstärkt die in Studien nachgewiesene Tendenz zur homosozialen Kooptation. Eine Diskussion über die Angemessenheit der gängigen Qualitäts- oder Exzellenzkriterien, die oft der männlichen ‚Normalitätssfolie' verhaftet sind und die von Frauen teilweise im gleichen Karrierestadium nicht in gleichem Maße erfüllt werden können (Bsp.: Familienverpflichtungen vs. Internationale Mobilität), wurde in den Interviews nirgendwo wirklich sichtbar. Es sollte in Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen insofern ein Diskurs darüber angeregt werden, dass Leistung ein relationales Konstrukt und zudem das Ergebnis der Zusammenarbeit vieler Personen ist. Mehr Vielfalt in Teams kann Exzellenz in anderer Weise fördern, wie die Diversity-Forschung vielfach gezeigt hat. Auf diese Weise könnte der vermeintliche Widerspruch zwischen Bestenauswahl und Gleichstellung aufgehoben werden. Ein entsprechendes Umdenken bedarf allerdings der Unterstützung von Hochschulleitungen und kann nicht von einzelnen Professor_innen erwartet werden, die selbst entsprechend der gängigen Exzellenzkriterien sozialisiert worden sind.

10.6 Vereinbarkeitsfragen auch als Thema für Männer adressieren

Die so genannte Vereinbarkeitsfrage von Sorgearbeit und den Leistungsanforderungen des Wissenschaftssystems erwies sich neben dem Paradigma der Bestenauslese als ein zentrales Motiv in den Erklärungsmustern zur Geschlechterungleichheit an Hochschulen. Dieses Thema ist nicht neu und neben sichtbaren Auditierungen wie demjenigen zur ‚familienfreundlichen Hochschule' stellt das Thema auch im Gleichstellungsbereich jeder untersuchten Universität (wie auch anderer Hochschulen) seit langem einen Schwerpunkt der Arbeit dar, in neuerer Zeit vermehrt auch mit einem Augenmerk auf Angehörigenpflege. Wie Untersuchungen verdeutlichen (zuletzt Hayn/Marx 2019), ist dies auch ein grundsätzlich akzeptierter und daher möglicherweise ‚dankbarerer' Bereich der Gleichstellungsarbeit als die Arbeit in Feldern, wo es im Kern um die Verteilung von Macht und Ressourcen geht. Dies kann auch Gefahren bergen, insofern der Versuchung widerstanden werden muss, Gleichstellungsarbeit auf entsprechend „akzeptierte" Felder zu konzentrieren. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Thematisierung der besonderen Belastungen von Frauen durch Familienverpflichtungen nicht zu einer Verfestigung von Geschlechterstereotypen führt. Eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungspolitik sollte es unserer Einschätzung nach insofern sein, die Gruppe der „Vereinbarkeitssubjekte" (Leinfellner/Bomert 2017: 171) zu erweitern: Im Diskurs um Gleichstellungspolitik und in den einzelnen Hochschulen sollten Männer als (potentielle) Väter und Pflegende bewusst stärker als Sorgetragende adressiert werden.

10.7 Gleichstellungsmaßnahmen systematisieren und in die Hochschulstrategie einbinden

Die Ausgangsvermutung, dass die komplexe Mehrebenenstruktur von Gleichstellungspolitik zur Überforderung und damit auch zum Widerstand der Akteure beitragen kann, hat sich in dieser Weise nicht bestätigt – allerdings vor allem deshalb, weil die interviewten Hochschulakteure sich offensichtlich stark auf diejenigen Vorgaben und Instrumente konzentrieren und beziehen, die direkt für ihre hochschulischen Aufgaben relevant sind. Deutlich wird hier aber: die Einzelmaßnahmen, die es zur Förderung von Gleichstellung an Hochschulen gibt, sollten in eine übergeordnete Struktur und Strategie der Hochschule eingeordnet werden. Ein grundsätzliches Problem von Gleichstellungspolitik ist die ambivalente Wirkung: Programme können in ein Labeling mün-

den, was hinsichtlich einer tatsächlichen Änderung im Status quo Zweifel aufkommen lässt. Zudem leiden viele Initiativen (wie auch Initiativen in anderen Bereichen der Hochschulentwicklung) unter der Projektförmigkeit und zeitlichen Befristung.

10.8 Steuerungsinstrumente ernstnehmen und mit Konsequenzen versehen

Gleichstellungsbeauftragte und Professor_innen treten vor allem in Bezug auf die Gleichstellungspläne der Fakultäten sowie in Bezug auf Zielvereinbarungen auch in Verhandlung mit Hochschul- und Dekanatsleitung. Informell ist der Verbindlichkeitscharakter dieser Vereinbarungen hoch und die Instrumente lassen sich auch gut für die Initiierung und Weiterverfolgung von Gleichstellungsvorhaben nutzen. Wenn allerdings bei der Nichteinhaltung von Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Ziel-Leistungsvereinbarungen mit der Hochschulleitung keine Sanktionen oder anderweitig Konsequenzen drohen, ist damit zu rechnen, dass die Instrumente zunehmend nicht mehr ernst genommen werden. Ähnliches ist zu erwarten, wenn Vereinbarungen zwischen Politik/zuständigem Wissenschaftsministerium und Hochschulen unverbindlich bleiben. Es wird angeregt, eine Evaluation entsprechender ‚weicher' Vorgaben und Vereinbarungen und ihrer Wirkungen durchzuführen.

10.9 Aus den FoGs lernen: Gleichstellung durch Forschungsförderung unterstützen

Von zentraler Bedeutung ist aber auch, welche Rolle die DFG und andere Drittmittelinstitutionen als wichtige Akteure im Gleichstellungsdiskurs an Hochschulen zukünftig einnehmen können. Die bisherigen Bemühungen der DFG, insbesondere die FoGs, waren ein erstes wichtiges Signal, dessen Wirkung vor allem von den hochschulischen Gleichstellungsakteure hoch eingeschätzt wird. Wie unsere Studie ergeben hat, dringen die Vorgaben und Richtlinien bisher jedoch weniger zu den Professor_innen als Gatekeeper für wissenschaftliche Karrieren durch, als wir es ursprünglich angenommen hatten. Erreicht wird vornehmlich ein Teil der Steuerungsebene der Hochschulen, sprich die Hochschulleitungsebene und die Gleichstellungsbüros. Wichtig wäre aber, dass diese Maßnahmen und Programme eine Wirkung in der Breite entfalten und unbefristet implementiert werden, damit möglichst viele relevante Wissenschaftler_innen erreicht werden. Ebenso wäre es wünschenswert,

wenn weitere Wissenschaftsorganisationen aufbauend auf den Erfahrungen mit der DFG-Initiative den Impuls aufnehmen und (noch stärker als bisher) weiterentwickeln würden.

10.10 Ergebnisse der Gleichstellungsforschung zur allgemeinen Weiterentwicklung des Hochschulsystems nutzen

Last but not least soll an dieser Stelle eine Problematik übergreifender Natur angesprochen werden, die offensichtlich mit dazu beiträgt, dass Gleichstellung an Hochschulen – wie auch in der Privatwirtschaft – nur so langsam vorankommt. Viele Indizien sprechen dafür, dass die Bemühungen um mehr Gleichstellung und der Ausbau von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in den vergangenen Jahren durch die parallel stattfindenden Umstrukturierungen der Hochschullandschaft hin zu neuen Steuerungsformen (New Public Management) und insbesondere zu einer stärkeren Wettbewerbsorientierung für die Verbesserung von Gleichstellung nicht förderlich, sondern eher erschwerend war. Dass Wissenschaft inzwischen eine „Kampfarena“ ist, die allen Beteiligten – nicht nur dem wissenschaftlichen Nachwuchs, wenn auch hier verstärkt durch befristete Verträge – ständige Bewährungsproben abverlangt, kam in zahlreichen Interviews zum Ausdruck, oft verdeutlicht an Kampf- oder zumindest Wettkampfmetaphern. Es fragt sich, ob dies nicht eine Entwicklung ist, die mit dazu beiträgt, dass gerade Frauen immer noch häufig spätestens in der Postdoc-Phase ‚aussteigen‘ und sich anderweitig orientieren, aber auch, ob diese Entwicklung nicht generell dazu führt, dass exzellente Talente der Wissenschaft verloren gehen. Hier berühren die Ergebnisse unserer Studie allerdings Themen, die über das Anliegen der Geschlechtergleichstellung hinausgehen, wie die Fragen, wie mehr Dauerstellen unterhalb der Professur-Ebene geschaffen werden können, wie das WissZeitVG und das Teilzeit- und Befristungsgesetz so reformiert werden können, dass mehr Beschäftigungssicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen wird, wie alternative Qualifizierungswege jenseits von Habilitation und Juniorprofessur mehr Wertschätzung und Anerkennung erfahren können und schließlich, wie der Trend zur Projektfinanzierung, der den Anteil von kurzfristigen Verträgen deutlich vergrößert und die ‚Flaschenhalsproblematik‘ in der wissenschaftlichen Karriere merklich verschärft hat, wieder stärker zugunsten einer verlässlichen Grundfinanzierung umgekehrt werden kann. Impulse aus der Gleichstellungsforschung können helfen, diese strukturellen Probleme zu erkennen und zu verstehen; um sie anzugehen, bedarf es größerer gesellschaftlicher Akteursallianzen und Anstrengungen.

11 Literatur

Achterberg, Susanne/Dahmen, Jennifer (2014): Die Akzeptanz von Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft. Eine Fallstudie an einer deutschen Universität. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 35, S. 39–45. https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-35_Netzwerk_FGF.pdf [Zugriff: 12.04.2020].

Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society 4 (2), S. 139–158.

Alemann, Annette von (2017): „Scheinheiligkeit“ von Organisationen: Paradoxien und Tabus. Das Beispiel der Vereinbarkeitsmaßnahmen und ihrer Nutzung. In: Funder, Maria (Hrsg.): Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus Sicht der Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 415–438.

Amarasekara, Inoka/Grant, Will J. (2018): Exploring the YouTube science communication gender gap. A sentiment analysis. In: Public Understanding of Science.

Amtsblatt der Europäischen Union (2012): Vertag über die Arbeitsweise der Europäischen Union – Konsolidierte Fassung. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT [Zugriff: 18.10.2018].

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2012): Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Diskriminierungsfreie_Hochschule_Endbericht_20120705.pdf;jsessionid=2AE03F78644C03782CE44DF6D12419ED.2_cid350?__blob=publicationFile&v=2 [Zugriff: 10.06.2017].

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (o.J.): Zusammenfassung ausgewählter EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000. Kapitel 5 Geschlecht und Schwangerschaft. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsprechungs%C3%BCbersicht/eugh_entscheidungen_zusammenfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=21 [Zugriff: 17.10.2018].

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2019): Die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/EU-Richtlinien/eu-Richtlinien_node.html [Zugriff: 20.08.2019].

Appel, Nicole (2016): Das internationale Kooperationsrecht der Europäischen Union. Heidelberg: Springer Verlag.

Auferkorte-Michaelis, Nicole/Stahr, Ingeborg/Schönborn, Anette/Fitzek, Ingrid (Hrsg.) (2009): Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen: Budrich UniPress.
Auferkorte-Michaelis, Nicole/Wegrzyn, Eva (2013): Innenansichten: Zur Implementierung von Gender Aspekten in den Hochschulalltag. In: Nicola Hille und Barbara Unteutsch (Hrsg.): Gender in der Lehre. Best-Practice-Beispiele Für Die Hochschule. Leverkusen, Opladen: Budrich UniPress, S. 31–45.
Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (2010): Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten in Organisationen. In: Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (Hrsg.): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 157–171.
Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas/Schneck, Andreas (2017a): Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In: Zeitschrift für Soziologie 46 (4), S. 613.
Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas/Schneck, Andreas (2017b): Wishful Thinking. Verbessern mehr Frauen in Berufungskommissionen die Berufungschancen? (9). https://www.wissenschaftsmanagement-online.de/beitrag/wishful-thinking-verbessern-mehr-frauen-berufungskommissionen-die-berufungschancen-8161 [Zugriff 19.11.2018].
Banerjee, Meeta/Schenke, Katerina/Lam, Arena/Eccles, Jacquelynne S. (2018): The Roles of Teachers, Classroom Experiences, and Finding Balance. A Qualitative Perspective on the Experiences and Expectations of Females Within STEM and Non-STEM Careers. In: International Journal of Gender, Science and Technology 10 (2), S. 287–307. http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/download/508/953 [Zugriff: 01.10.2018].
Barbe, Josephine (2012): Figur in Form. Geschichte des Korsetts. Bern: Haupt.
Barlösius, Eva/Fisser, Grit (2017): Wie deuten Wissenschaftlerinnen im Maschinenbau ihren Erfolg? In: Forum Qualitative Sozialforschung (FQS) 18 (1), [58 Absätze]
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2zdKWuLDmAhUG3qQKHfF2A1AQFjAAegQIARAC&url=http%3A%2F%2Fwww.qualitative-research.net%2Findex.php%2Ffqs%2Farticle%2Fdownload%2F2622%2F4044&usg=AOvVaw1wRqOSS8Y_47dGLoc9Ozw3 [Zugriff: 28.06.2018].
Beaufaÿs, Sandra (2016): Karriere und Geschlecht. In: Hannelore Faulstich-Wieland (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft. Weinheim: Beltz Juventa, S. 1–23.

Beaufaÿs, Sandra (2018): Professorinnen in der Exzellenzinitiative – Ungleichheit auf hohem Niveau? In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 129–152.

Becker, Julia (2014): Subtile Erscheinungsformen von Sexismus. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 8, S. 29–34.

Becker, Julia C. (2010): Why Do Women Endorse Hostile and Benevolent Sexism? The Role of Salient Female Subtypes and Internalization of Sexist Contents. In: Sex Roles 62 (7-8), S. 453–467.

Becker, Ruth (Hrsg.) (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.) (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Becker-Schmidt, Regina (2010): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.) (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 65–74.

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.) (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.

Beer, Ursula (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Beer, Ursula (2010): Sekundärpatriarchalismus: Patriarchat in Industriegesellschaften. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 59–64.

Benda, Ernst (1986): Notwendigkeiten und Möglichkeiten positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst. Rechtsgutachten. Hamburg: Leitstelle Gleichstellung der Frau.

Benz, Arthur (2009): Politik in Mehrebenensystemen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Berger, Hartwig (1974): Untersuchungsmethode und soziale Wirklichkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (2016): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Unter Mitarbeit von Monika Plessner. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Berghahn, Sabine (2011): Der Ritt auf der Schnecke – Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland. In: Gender Politik Online. Freie

Universität Berlin. http://www.fuberlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/Der_Ritt_auf_der_Schnecke/Ritt-Schnecke-Vollstaendig.pdf [Zugriff: 08.06.2017].
Bidwell-Steiner, Marlen (2010): Macht Wort: Geschlecht? In: Bidwell-Steiner, Marlen/Krammer, Stefan (Hrsg.): (Un)Doing Gender als gelebtes Unterrichtsprinzip: Sprache – Politik – Performanz. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG, S. 37–42.
Binner, Kristina; Weber, Lena (2019): Hochschule und Geschlecht. In: GENDER 11 (1-2019), S. 31–46.
Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden: Springer VS.
BMFSFJ (2014): Referentenentwurf. Entwurf eines Gesetzes für die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiasJ-O0ZnnAhULExoKHU_EAhcQFjAAegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fwww.bmfsfj.de%2Fblob%2F119354%2F4c698e0a4465ac49da33dd9393697238%2Ffuehrungsposition-data.pdf&usg=AOvVaw3lDaRpydiLKsdeMVr2xVJg [Zugriff: 23.01.2020].
Bock, Gisela/Duden, Babara (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976. Berlin: Frauenoffensive, S. 118–199.
Bock, Stephanie/Matthies, Hildegard/Riegraf, Birgit/Zimmermann, Karin (2005): Wissenskommunikation im Kontext von Gender Mainstreaming. In: Ernst, Sylke/Warwas, Jasmin/Kirsch-Auwärter, Edit (Hrsg.): Wissenstransform. Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken: [Tagung „Wissenstransform – Wissensmanagement in Gleichstellungsorientierten Netzwerken“]. Münster: LIT-Verlag, S. 172–190.
Bock, Ulla/Dölling, Irene/Krais, Beate (2007): Prekäre Transformationen. Pierre Bourdieus Soziologie der Praxis und ihre Herausforderungen für die Frauen und Geschlechterforschung. Querreles. Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Göttingen: Wallstein.
Bogumil, Jörg/Burgi, Martin/Heinze, Rolf G./Gerber, Sascha/Gräf, Ilse-Dore/Jochheim, Linda/Schickentanz, Maren (2013): Zwischen Selbstverwaltungs- und Managementmodell. Umsetzungsstand und Bewertungen der neuen Steuerungsinstrumente in deutschen Universitäten. In: Grande, Edga/Jansen, Dorothea/Jarren, Otfried/Rip, Arie/Schimank, Uwe/Weingart Peter (Hrsg.): Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung. Münster: transcript Verlag, S. 49–71.

Bothfeld, Silke/Rouault, Sophie (2015): Was macht eine effiziente Gleichstellungspolitik aus? Das Instrument Frauenquote im internationalen Vergleich. In: WSI Mitteilungen (1), S. 25–34.
Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 153–217.
Bourdieu, Pierre (2001): Teilen und herrschen. In: Rademacher, Claudia/Wiechens, Peter (Hrsg.): Geschlecht – Ethnizität – Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–30.
Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
Bourdieu, Pierre (2017): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
Brandt, Tasso/Breitfuss, Marija/Daimer, Stephanie/Dinges, Michael/Ecker, Brigitte/Egeln, Jürgen et al. (2012): "Forschung an deutschen Hochschulen – Veränderungen durch neue Governance-Modelle und den Exzellenzdiskurs", S. 3–205.
Braun, Dietmar (2001): Regulierungsmodelle und Machtstrukturen an Universitäten. In: Stölting, Erhard/Schimank, Uwe (Hrsg.): Die Krise der Universitäten (20). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 243–262.
Britton, Dana (2000): The Epistemology of the Gendered Organization. In: Gender & Society 14 (3), S. 418–434.
Brockhaus (2018): Online-Version. https://brockhaus.de/ecs/ [Zugriff: 01.01.2018].
Brouns, Margo (2007): The making of Excellence – gender bias in academia. In: Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, S. 23–42.
Brunnengräber, Achim/Randeria, Shalini (2008): Multi-Level-Governance in der transnationalen Politik – neue Perspektiven auf Nord-Süd-Verhältnisse? In: Brunnengräber, Achim/Burchardt, Hans-Jürgen/Görg Christoph (Hrsg.): Mit mehr Ebenen zu mehr Gestaltung? Multi-Level-Governance in der transnationalen Sozial- und Umweltpolitik. Baden-Baden: Schriften zur Governance-Forschung (14), S. 19–39.
Brunsson, Nils (2011): The organization of hypocrisy. Talk, decisions and actions in organizations. Oslo.
Bublitz, Hannelore (2019): Diskurstheorie: zur kulturellen Konstruktion der Kategorie Geschlecht. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 369–377.

Budäus, Dietrich (1998): Public Management. Konzepte und Verfahren zur Modernisierung öffentlicher Verwaltungen. Berlin: Ed. Sigma.
Bujard, Martin/Panova, Ralina (2014): Rushhour des Lebens. Bundeszentrale für politische Bildung (Dossier Familienpolitik). http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/197927/rushhour-des-lebens [Zugriff: 10.01.2018].
Bundesagentur für Arbeit (2017): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2016. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf [Zugriff: 11.01.2018].
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2014): Horizont 2020 im Blick. https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/horizont_2020_im_blick.pdf [Zugriff: 12.12.2019].
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Das Professorinnenprogramm wird fortgesetzt. https://www.bmbf.de/de/professorinnenprogramm-wird-fortgesetzt-4068.html [Zugriff: 17.06.2017].
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019c): EU-Kommission: NEU – „Horizon 2020 Dashboard“ zur besseren statistischen Auswertung. https://www.nks-gesellschaft.de/de/EU-Kommission-Horizon-2020-Dashboard.php [Zugriff: 13.12.2019].
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019b): Vorschlag zum nächsten Rahmenprogramm Horizon 2020 veröffentlicht. https://www.bmbf.de/de/horizont-2020-das-europaeische-forschungsrahmenprogramm-281.html [Zugriff: 29.08.2019].
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (o.J.c): Hochschulpakt 2020. https://www.bmbf.de/de/hochschulpakt-2020-506.html [Zugriff: 17.06.2017].
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (o.J.b): Frauen in Bildung und Forschung. https://www.bmbf.de/de/frauen-inbildung-und-forschung-204.html [Zugriff: 17.06.2017].
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (o.J.a): Das Tenure-Track-Programm. https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html [Zugriff 24.08.2017].
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (o.J.): Hochschulpakt 2020. https://www.bmbf.de/de/hochschulpakt-2020-506.html [Zugriff: 17.06.2017].
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Deutscher Bundestag (Drucksache 18/12840). http://www.gleichstellungsbericht.de/ [Zugriff: 10.03.2018].

Bundesregierung (2017): Kernpunkte der Föderalismusreform. https://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/Reformprojekte/foederalismusreform-2006-08-09-kernpunkte-der-foederalismusreform-2.html?nn=437032#doc131316bodyText3 [Zugriff: 14.06.2017].
Bundesversicherungsamt (2019): Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung. https://www.bundesversicherungsamt.de/aufsicht/personal-und-verwaltung-der-traeger-selbstverwaltung/personal-und-verwaltungsangelegenheiten/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz.html [Zugriff: 26.09.201].
Bundeszentrale für politische Bildung (BPB) (2009): Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern bei der Gesetzgebung. http://www.bpb.de/themen/EW53E7,0,0,Kompetenzverteilung_zwischen_Bund_und_L%E4ndern_bei_der_Gesetzgebung.html [Zugriff: 14.06.2017].
Burghardt, Lars/Klenk, Florian Cristobal (2016): Geschlechterdarstellungen in Bilderbüchern – eine empirische Analyse. In: GENDER (3), S. 61–80.
Burkhardt, Anke/Quaißer, Gunter/Schnalzger, Barbara/Schubert, Christoph (2017): Förderlandschaft und Promotionsformen (B3). Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017. Institut für Hochschulforschung (HoF). Halle-Wittenberg. https://www.hof.uni-halle.de/publikation/46903/ [Zugriff: 23.01.2019].
Buse, Miriam (2017): Eltern zwischen Kindertageseinrichtung und Grundschule: Rekonstruktion interaktionaler Prozesse und transistionstheoretische Reflexionen. Wiesbaden: Springer VS.
Butler, Judith (1995): Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts. Berlin: Berlin-Verlag.
Böker, Arne/Horvath, Kenneth (Hrsg.) (2018): Begabung und Gesellschaft. Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf Begabung und Begabtenförderung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
Bührmann, Andrea D./Diezinger, Angelika/Metz-Göckel, Sigrid (2014): Arbeit – Sozialisation – Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS.
Bütow, Birgit/Eckert, Lena/Teichmann, Franziska (2016): Fachkulturen als Ordnungen der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre. Opladen, Berlin: Barbara Budrich.
Carter, Michael (2014): Gender Socialization and Identity Theory. In: Social Sciences 3 (2), S. 242–263.
Cavaghan, Rosalind (2015): Aufstieg und Fall der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen? Auswirkungen der Krise auf die Geschlechtergleichstellungspolitik der EU. Feminismus und Geschlechterdemokratie. Online-article, Gunda-Werner-Institut, Heinrich-Böll-Stiftung. http://www.gwi-boell.de/de/2015/01/23/aufstieg-und-fall-der-wirtschaftlichen-staerkung-von-frauen-auswirkungen-der-krise-auf [Zugriff: 25.08.2019].

CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Bonn: Robert Bosch Stiftung.

CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2016): Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf: Analyse idealtypischer Karriereverläufe: Studienbeginn (1997) bis Berufungen (2014-2016). [Webseite]. https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-qualifikationsverlauf-analyse-idealtypischer-karriereverlaeufe-studien/ [Zugriff: 25.06.2018].

CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2018): Zum achten Mal wird das CEWS-Hochschulranking zur Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen veröffentlicht. https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/cews-hochschulranking-nach-gleichstellungsaspekten-2017-erschienen/ [Zugriff: 02.08.2018].

Clark, Burton R. (1983): The higher education system. Academic organization in cross-national perspective. Berkeley: Univ. of California Press.

Connell, Raewyn (2013): Gender. Wiesbaden: Springer VS.

Cordes, Mechthild (2010): Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 924–932.

Cricic, Jasmina (2016): Gendermainstreaming im Politikfeld Bildung: eine vergleichende Analyse der drei Staaten Berlin, Bremen und Hamburg. 25(1). S. 121-130. Feminan Politica- Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft. Hamburg: Barbara Budrich.

Czarniawska, Barbara/Sevón, Guje (2018): Gendered references in organization studies. In: Qual Research in Orgs & Mgmt 13 (2), S. 196–200.

Dalhoff, Jutta (2016): Zuverlässig unverbindlich? Schriftliche Stellungnahme zum öffentlichen Fachgespräch „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 19.10.2016 in Berlin. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Hrsg.), GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln.

de Boer, Harry /Enders, Jürgen/Leisyte, Ludviga (2007): Public Sector Reform in Dutch Higher Education: The Organizational Transformation of the University. In: Public Administration 85 (1), S. 27–46.

Dederer, Hans-Georg/Schweitzer, Michael (2016): Staatsrecht III. Staatsrecht. Völkerrecht. Europarecht. 11. Auflage. Heidelberg: C.F. Müller.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2012): Förderatlas 2012. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland. Weinheim: Wiley-VCH Verlag.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2013): Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis/Safeguarding Good Scientific Practice. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/download/empfehlung_wiss_praxis_1310.pdf [Zugriff: 12.11.2018].
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2017a): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen. korrigierte Version 1.1., 2017a. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf [Zugriff: 30.04.2018].
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2017b): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen. www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2017/stellungnahme_studie_gleichstellungsstandards.pdf [Zugriff: 29.05.2018].
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2018a): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. 2017 erneuerten die DFG-Mitglieder ihre Selbstverpflichtung. http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html [Zugriff: 10.01.2018].
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2018b): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Umsetzung und Wirkungsweisen. http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/studien/studie_standards/index.html [Zugriff: 27.04.2018].
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2018c): Informationen zum Entstehungs- und Umsetzungsprozess der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2008–2013. http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/umsetzungsprozess/index.html [Zugriff: 01.05.2018].
Deutscher Bundestag (2015): Kein EU-Beitritt zur EMRK. Europa/Ausschuss – 11.11.2015. https://www.bundestag.de/presse/hib/2015-11/395420-395420 [Zugriff: 27.08.2019].
Diehl, Charlotte/Rees, Jonas/Bohner, Gerd (2014): Die Sexismus-Debatte im Spiegelwissenschaftlicher Erkenntnisse. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 8, S. 22–28.
Doyle, Randi A./Voyer, Daniel (2016): Stereotype manipulation effects on math and spatial test performance. A meta-analysis. In: Learning and Individual Differences 47, S. 103–116.
Drescher, Franziska/Schrott, Peter (2015): Einflussfaktoren auf die Einstellung zur Frauenquote. Forschung Aktuell. In: WSI Mitteilungen 2, S. 1–8.
Dölling, Irene (2005): ‚Geschlechter-Wissen‘ – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende' Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 23 (1-2), S. 44–62.

Dömling, Martina/Schröder, Thomas (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS, Hochschul Informations System (HIS Forum Hochschule, 2/2011). https://his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201102.pdf [Zugriff: 10.11.2018].

Duden Onlineversion (2019): https://www.duden.de/woerterbuch [27.01.2019].

Eagly, Alice/Wood, Wendy (2012): Social Role Theory. In: van Lange, Paul A. M./Kruglanski, Arie W. (Hrsg.): Handbook of theories of social psychology. Los Angeles [etc.]: SAGE, S. 458–476.

Eckert, Christine (2014): Stereotype Threat. In: Gender-Glossar, [6 Absätze]. Online verfügbar unter http://gender-glossar.de [Zugriff: 27.06.2018].

Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 178–189.

Eckes, Thomas/Six-Materna, Iris (1999): Hostilität und Benevolenz. Eine Skala zur Erfassung des ambivalenten Sexismus. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie 30 (4), S. 211–228.

El-Mafaalani, Aladin (2017): Transformationen des Habitus. In: Rieger-Ladich, Markus/Grabau, Christian (Hrsg.): Pierre Bourdieu: Pädagogische Lektüren. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 103–127.

Emirbayer, Mustafa/Mische, Anne (2017): Was ist Agency? In: Löwenstein, Heiko/Emirbayer, Mustafa (Hrsg.): Netzwerke, Kultur und Agency. Problemlösungen in relationaler Methodologie und Sozialtheorie. Weinheim: Beltz Juventa, S. 138–209.

Enders, Jürgen (2008): Hochschulreform als Organisationsreform. In: Kehm, Barbara (Hrsg.): Hochschule im Wandel. Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag, 231–241.

Engels, Anita/Beaufaÿs, Sandra/Kegen, Nadine V./Zuber, Stephanie (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Engler, Steffanie (2001): „In Einsamkeit und Freiheit?“. Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Erlemann, Martina (2018): Frauenförderung versus ‚Gerechtigkeit‘? Verhandlungen von Gleichstellungspolitik in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 49–78.

Europäische Kommission (2015): 2014 Report on the Implementa-tion of the EU Plan of Action on Gender Equality and Wom-en's Empowerment in Development (20102015), 27 January 2015, SWD(2015) 11 final, https://capacity4dev.ec.europa.eu/topic/gender [Zugriff 13.04.2017].
Europäische Kommission (2019): Vertragsverletzungsverfahren. https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/applying-eu-law/infringement-procedure_de [Zugriff: 28.08.2019].
Europäische Kommission (2019a): Sozialinvestitionen. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1044&langId=de [Zugriff: 25.10.2019].
Europäische Kommission (2019b): Europäische Beschäftigungsstrategie. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=de [Zugriff: 25.10.2019].
Europäische Menschenrechtskonvention (2019): Entwicklung der Europäischen Menschenrechtskonvention. ULR: https://www.menschenrechtskonvention.eu/entwicklung-der-europaeischen-menschenrechtskonvention-9474/ [Zugriff: 20.08.2019]
Europäischer Rat (2018): Aktionsplan für die Gleichstellung: Rat nimmt Schlussfolgerungen an. https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2018/11/26/gender-action-plan-council-adopts-conclusions/ [Zugriff: 29.10.2019].
Europäisches Parlament, Verbindungsbüro in Deutschland (2019): Der Ministerrat der Europäischen Union. http://www.europarl.europa.eu/germany/de/europa-und-europawahlen/rat-der-eu [Zugriff: 25.08.2019].
EUV (1992): Vertrag über die Europäische Union. Maastrich. EGKS-EWG-EAG: Brüssel.
Fahlenbrach, Kathrin (2016): Audiovisuelle Metaphern: Zur Körper- und Affektästhetik in Film und Fernsehen. Magdeburg: Schüren Verlag GmbH.
Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt, New York: Campus. http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783593413624 [Zugriff 12.12.2018]
Fausto-Sterling, Anne (2005): The Bare Bones of Sex. Part 1—Sex and Gender. In: Signs: Journal of Women in Culture and Society 30 (2), S. 1491–1527.
Fiske, Susan T./Cuddy, Amy J. C./Glick, Peter/Xu, Jun (2002): A model of (often mixed) stereotype content. Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. In: Journal of Personality and Social Psychology 82 (6), S. 878–902.
Forschung und Lehre (2018): Professorinnen bei W-Besoldung im Nachteil https://www.forschung-und-lehre.de/professorinnen-bei-w-besoldung-im-nachteil-1255/ [Zugriff: 05.12.2018].

Fuchs, Gesine/Bothfeld, Silke/Leitner, Andrea/Rouault, Sophie (2016): Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber: Betriebliche Gleichstellung in den Bundesverwaltungen Deutschlands, Österreich und der Schweiz. Opladen: Barbara Budrich.

Fuhrmann Nora (2005): Geschlechterpolitik im Prozess der europäischen Integration. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Förtsch, Silvia Maria/Gärtig-Daugs, Anja/Buchholz, Sandra/Schmid, Ute (2018): "Keep It Going, Girl!" An Empirical Analysis of Gender Differences and Inequalities in Computer Sciences. In: International Journal of Gender, Science and Technology 10 (2), S. 265–286. http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/download/512/957 [Zugriff: 13.12.2018].

Gebhardt-Benischke, Margot (2004): Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Rechtsentwicklung im Hochschulbereich. Vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren. In: Koreuber, Mechthild/Mager, Ute (Hrsg.): Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. Schriften zur Gleichstellung der Frau. Baden-Baden: Nomos (27), S. 137–151.

Geiger, Rudolf/Khan, Erasmus/Kotzur, Markus (2010): EUV / AEUV. Vertrag über die Europäische Union und Vertrag über die Arbeitsweise der der Europäischen Union. Kommentar. 5. Auflage. München: Verlag C.H. Beck.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GKW) (2016b): Bekanntmachung der Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bonn.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GKW) (2016a): Hochschulpakt 2020. Bericht zur Umsetzung im Jahr 2014. Materialien der GWK (48). http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-48-Hochschulpakt-Umsetzung-2014.pdf [Zugriff: 17.06.2017].

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (o.J.): Pakt für Forschung und Innovation. http://www.gwkbonn.de/themen/wissenschaftspakte/pakt-fuer-forschung-und-innovation/ [Zugriff: 15.06.2017].

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GKW): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 21.Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (55). https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-55-Chancengleichheit.pdf [Zugriff: 13.01.2018]

Gerhard, Ute (2017): Patriarchat – Patriarchalismus: Kampfparole und analytisches Konzept. In: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Hrsg.): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Universität Duisburg-Essen (25).

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2019): Schwarz-Gelb winkt neues Hochschulgesetz durch. https://www.gew-nrw.de/pressemitteilungen/detail-pressemitteilungen/news/schwarz-gelb-winkt-neues-hochschulgesetz-durch.html [Zugriff: 23.01.2020].

Gindl, Michaela/Hefler, Günter (Hrsg.) (2006): Geschlechtersensible Didaktik in universitärer Lehre und Weiterbildung für Erwachsene. Graz. http://www.uni-graz.at/kffwww/geschlecht_didaktik/gindl_hefler.pdf [Zugriff: 23.01.2020].[

Gläser, Jochen/Lange, Stefan (2007): Wissenschaft. In: Benz, Arthur/Lütz, Susanne/Schimank, Uwe/Simonis, Georg (Hrsg.): Handbuch Governance. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 437–451.

Glick, Peter/Fiske, Susan T. (1996): The Ambivalent Sexism Inventory. Differentiating hostile and benevolent sexism. In: Journal of Personality and Social Psychology 70 (3), S. 491–512.

Glick, Peter/Fiske, Susan T. (2016): The Ambivalence Toward Men Inventory. In: Psychology of Women Quarterly 23 (3), S. 519–536.

Goffman, Erving (2010): Stigma. Frankfurt: Suhrkamp.

Graf, Patricia (2011): Erklärungsansätze der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zur Unterrepräsentanz von Frauen. In: Dautzenberg, Kristi/Fay, Doris/Graf, Patricia (Hrsg.): Frauen in den Naturwissenschaften. Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 47–58.

Grande, Edgar/Jansen, Dorothea/Jarren, Otfried/Rip, Arie/Schimank, Uwe/Weingart, Peter (2013): Die neue Governance der Wissenschaft. Zur Einleitung. In: Grande, Edgar/Jansen, Dorothea/Jarren, Otfried/Rip, Arie/Schimank, Uwe/Weingart, Peter (Hrsg.): Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung. Münster: transcript Verlag, S. 15–48.

Grande, Edgar/Jansen, Dorothea/Jarren, Otfried/Rip, Arie/Schimank, Uwe/Weingart, Peter (Hrsg.) (2013): Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung. Münster: transcript Verlag.

Große Hüttmann/Knodt, Michèle (2012): Der Multi-Level Governance-Ansatz, In: Bieling, Hans-Jürgen/Lerch, Marika (Hrsg): Theorien der europäischen Integration. Tübingen: Springer VS.

Gruber, Hans/Ziegler, Albert (Hrsg.) (1996): Expertiseforschung. Theoretische und methodische Grundlagen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Gunnison, Elaine/Helfgott, Jacqueline B. (2018): Women Leading Justice. Experiences and Insights. Milton: Routledge.

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2018): Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen-

und Geschlechterforschung. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 101–128.

Hachmeister, Cort-Denis (2012): Einsam an der Spitze. Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(innen) in den Naturwissenschaften. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung.

Hadjar, Andreas/Becker, Rolf (2009): Meritokratie – Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften. In: Becker, Rolf (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 35–59.

Haghanipour, Bahar (2013): Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften. Wiesbaden: Springer VS.

Hajer, Maarten A. (2008): Diskursanalyse in der Praxis. Koalitionen, Praktiken und Bedeutung. In: Janning, Frank/Toens, Katrin (Hrsg.): Die Zukunft der Policy-Forschung. Theorien, Methoden, Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 211–222.

Harders, Cilja/Kahlert, Heike/Schindler, Delia (2005): Forschungsfeld Politik. Geschlechtskategoriale Einführung in die Sozialwissenschaften. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hartmer, Michael (2017): Tenure Track – Tausend neue Professuren bis 2022. Wie das Tenure-Track-Programm die Universitäten verändern wird. (Hrsg.): Deutscher Hochschulverband. http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=23029 [Zugriff: 26.08.2017].

Hasse, Raimund/Krücken, Georg (2005): Neo-Institutionalismus. Bielefeld: transcript Verlag.

Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hrsg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart: Klett, S. 363–393.

Hayn, Doris/Marx, Daniela (2019): Übliche Widerstände oder neue Angriffe auf Gleichstellungsarbeit im Hochschulkontext. In: CEWS-Journal (117), S. 36–40.

Heilman, Madeline E./Parks-Stamm, Elizabeth J. (2007): Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress. In: Advances in Group Processes 24, S. 47–77.

Heinig, Hans Michael/Schorkopf, Frank (Hrsg.) (2019): 70 Jahre Grundgesetz: In welcher Verfassung ist die Bundesrepublik? Göttingen: Vandenhoek & Ruprecht.

Heitzmann, Daniela (2015): Männliche Herrschaft. Gender Glossar. https://gender-glossar.de/glossar/item/40-maennliche-herrschaft [Zugriff: 05.11.2018].
Helfferich, Cornelia (2012): Einleitung: Von roten Heringen, Gräben und Brücken – Versuche einer Kartierung von Agency-Konzepten. In: Bethmann, Stephanie (Hrsg.): Agency. Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsmächtigkeit. Weinheim: Beltz Juventa, S. 9–39.
Helfferich, Cornelia (2017): Habitus und Agency. Anregungen zur Klärung offener Fragen. In: Löwenstein, Heiko/Emirbayer, Mustafa (Hrsg.): Netzwerke, Kultur und Agency. Problemlösungen in relationaler Methodologie und Sozialtheorie. Weinheim: Beltz Juventa, S. 270–285.
Hellinger, Marlis (Hrsg.) (1985): Sprachwandel und feministische Sprachpolitik: Internationale Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Herb, Ulrich/Beucke, Daniel (2013): Die Zukunft der Impact-Messung – Social Media, Nutzung und Zitate im World Wide Web. Wissenschaftsmanagement. In: Zeitschrift für Innovation 19 (4), S. 22–25.
Hillgruber, Christian/Waldhoff, Christian (Hrsg.) (2010): 60 Jahre Bonner Grundgesetz – eine geglückte Verfassung? Göttingen: V& R unipress.
Hipp, Lena (2016): Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 66 (9), S. 42–48.
Hirschauer, Stefan (1996): Wie sind Frauen? Wie sind Männer? Zweigeschlechtlichkeit als Wissenssystem. In: Eifert, Christiane (Hrsg.): Was sind Frauen? Was sind Männer? Geschlechterkonstruktionen im historischen Wandel. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 240–256.
Hochschild, Arie R. (1997): The time bind. When work becomes home and home becomes work, New York.
Hochschild, Arlie R. (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich.
Hochschulrektorenkonferenz (2006): Empfehlung des Plenums der HRK am 14.11.2006.
Hochschulrektorenkonferenz (2012): Auswertung der Evaluation Frauen-Fördern an Hochschulen. Berlin 29.03.2012 [Zugriff: 30.10.2019].
Hoffmann-Riem, Wolfgang (2012): „Soft Law“ und „Soft Instruments“ in der Arbeit der Venedig-Kommission des Europarats. In: Bäuerle, Michael/Dann, Philipp/Wallrabenstein, Astrid (Hrsg.): Demokratie-Perspektiven. Tübingen/Mohr Siebeck: FS Bryde. S. 595–630.
Holst, Elke/Friedrich, Martin (2017): Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995-2015. Berlin: DIW Berlin Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).

Horwath, Ilona (2017): Scotts Institutionenbegriff als Heuristik zur Analyse von Geschlechterverhältnissen in Organisationen: Inspirationsquelle 'Geschlechterwissen'. In: Funder, Maria (Hrsg.): Neo-Institutionalismus – Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus der Sicht der Geschlechterforschung. Unter Mitarbeit von Ursula Müller. Baden-Baden: Nomos, S. 125–152.

Hradil, Stefan (2012): Soziale Ungleichheit. Bundeszentrale für Politische Bildung. http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138437/grundbegriffe [Zugriff: 26.06.2017].

Hubert, Sarah/Aujoulat, Isabelle (2018): Parental Burnout: When Exhausted Mothers Open Up. In: Frontiers in psychology 9, S. 1021.

Hänzi, Denis/Matthies, Hildegard (2012): Auf die Spitze getrieben. Bewährungsmuster von Frauen und Männern in Top-Positionen der Wissenschaft und Wirtschaft. Manuskript zur Tagung: Neue Perspektiven auf das Verhältnis von Leitung, Anerkennung und Erfolg. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung WZB.

Hänzi, Denis/Matthies, Hildegard (Hrsg.) (2014): Leidenschaft–Pflicht–Not. Antriebsstrukturen und Erfolgskonzeption bei Spitzenkräften der Wissenschaft und Wirtschaft. Leviathan 42 (20).

Härtel, Ines (2006): Handbuch Europäische Rechtsetzung. Wiesbaden: Springer VS.

Hüther, Otto (2010): Von der Kollegialität zur Hierarchie? Eine Analyse des New Managerialism in den Landeshochschulgesetzen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hüther, Otto/Krücken, Georg (2016): Hochschulen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hüttmann, Andrea (2016): Erfolgreich studieren mit Soft Skills. Die eigene Persönlichkeit wirkungsvoll stärken. Wiesbaden: Springer Gabler.

IMF (2016): Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. Erarbeitet von Quinn, Sheila. IMF Working Paper WP/16/155. https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16155.pdf [Zugriff: 24.10.2016].

Informationsplattform humanrights.ch. (2014): EU-Richtlinie. https://www.humanrights.ch/de/internationale-menschenrechte/europa/eu/eu-richtlinien/ [Zugriff: 22.08.2019].

Irmen, Lisa/Steiger, Vera (2005): Zur Geschichte des Generischen Maskulinums: Sprachwissenschaftliche, sprachphilosophische und psychologische Aspekte im historischen Diskurs. In: Zeitschrift für germanistische Linguistik, S. 212–235.

Jakobi, Tobias (2007): Akteurzentrierter Institutionalismus und Arenen-Konzept in der Mitbestimmungsforschung. Zum theoretischen Konzept in der Mitbestimmungsforschung. In: Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftlichen sozialwissenschaftlichen Forschung. (47). http://www.sankt-

geor-gen.de/nbi/fileadmin/redakteure/Dokumente/FAgsFs/FAgsF_47_Institutionalismus.PDF [Zugriff: 24.07.2013].
Jost, John T./Kay, Aaron C. (2005): Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes. Consequences for specific and diffuse forms of system justification. In: Journal of Personality and Social Psychology 88 (3), S. 498–509.
Junghans, Lea (2012): Die Berufung von ProfessorInnen: das geschlechtergerechte Berufungsverfahren und seine gerichtliche Überprüfung. In: GENDER 4, S. 141–148.
Jurczyk, Karin (2010): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen aus der Lebenswelt. In: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: edition sigma bei Nomos, S. 239-261
Justizportal NRW (2017): Pressearchiv. http://www.justiz.nrw.de/JM/Presse/presse_weitere/PresseOVG/archiv/2017_01_Archiv/21_02_2017_3/index.php [Zugriff: 30.12.2017].
Jäger, Marc (2006): Das Verhältnis von Hochschulrahmengesetz und Landesrecht nach der Föderalismusreform. (Hrsg.): Forschungsstelle für Rechtsfragen der Hochschul- und Verwaltungsmodernisierung, Universität Passau. http://www.rehmo.unipassau.de/fileadmin/rehmo/ReHMo-Papers/Hochschulwesen_und_Foederalismusreform_-_ReHMo.pdf [Zugriff: 14.06.2017].
Jüttemeier, Micheal (2016): Organisationswandel und Wissenschaftskultur: Eine organisations- und wissenssoziologische Analyse der KIT-Fusion. Wiesbaden: Springer VS.
Kahlert, Heike (2012): The Paradox of Gender Equality: A Case Study on Cooling Out in Career Planning of Young Academics in Changing Scientific Organisations. In: Sofia Strid/Husu, Liisa/Gunnarsson, Lena (Hrsg.): GEXcel Work in Progress Report Volume X Proceedings from GEXcel Theme 11–12: Gender Paradoxes in Changing Academic and Scientific Organisation(s), S. 73–80.
Kahlert, Heike (2013a): Geschlechterkonstruktionen von Hochschullehrenden. Gatekeeping für Chancengleichheit in der Wissenschaft? In: Pascher-Kirsch, Ute/Stein, Petra (Hrsg.): Akademische Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen gestern und heute. Wiesbaden: Springer VS, S. 193–220.
Kahlert, Heike (2013b): Quotenmodelle für die Wissenschaft – Potenziale, Leerstellen, Alternativen. Impulsreferat, S. 59–64.
Kahlert, Heike (2019): Geschlechterwissen: zur Vielfalt epistemischer Perspektiven auf Geschlechterdifferenz und -hierarchie in der sozialen Praxis. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Bd. 1, Wiesbaden, S. 179–189.

Kamphans, Marion (2014): Zwischen Überzeugung und Legitimation. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
Kanter, Rosabeth M. (1977): Some Effects of Proportions on Group Life. Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: American Journal of Sociology 82 (5), S. 965–990.
Kapitanova, Janeta (2013): Regeln in sozialen Systemen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Kegel, Bernhard (2015): Epigenetik. Wie unsere Erfahrungen vererbt werden. Zweite Auflage. Köln: DuMont.
Kehm, Barbara (2012): Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? – Neue Theorien zur ‚Organisation Hochschule'. In: Wilkesmann Uwe/Schmid, Christian J. (Hrsg.): Hochschule als Organisation. Wiesbaden: Springer VS (Organisationssoziologie), S. 17–25.
Kehm, Barbara M./Lanzendorf, Ute (Hrsg.) (2005): Ein neues Governance-Regime für die Hochschulen – mehr Markt und weniger Selbststeuerung? Zeitschrift für Pädagogik. Hochschullandschaft im Wandel. (50): Beltz Juventa.
Kergel, David/Heidkamp-Kergel, Birte (2018): Strategien für eine gender- und diversitätssensible Hochschuldidaktik. Feminan Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft. 27 (2). S. 184–190.
Kerner, Ina (2014): Varianten des Sexismus. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) (8), S. 41–46.
Kirsch-Auwärter, Edit (1996): Emanzipatorische Strategien an den Hochschulen im Spannungsfeld von Organisationsstrukturen und Zielvorstellungen. In: VBWW-Rundbrief 12, S. 51–55.
Klammer, Ute (2008): Unsicherheiten und Belastungen in frühen Lebensphasen als Herausforderung für die Gestaltung einer lebenslauforientierten, nachhaltigen Sozialpolitik. In: Journal für Generationengerechtigkeit. Nr. 3, 2008, S. 8–13.
Klammer, Ute (2018): Gender und Erwerbsverlauf im Lichte der Beschäftigungs- und Sozialpolitikstrategien der EU. In: Hohnerlein, Eva M./Hennion, Sylvie/Kaufmann, Otto (Hrsg.): Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa. Wiesbaden: Springer, S. 33–48.
Klammer, Ute (2019): Gleichstellungspolitik: Wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 983–992.
Klammer, Ute/Ganseuer, Christian (2015): Diversity Management. Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung. Münster, New York: Waxmann Verlag.
Klammer, Ute/Klenner, Christina (2004): Geteilte Erwerbstätigkeit – Gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Er-

werbs- und Familienleben in Deutschland. In: Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 177–207.
Klatt, Matthias (2014): Die praktische Konkordanz von Kompetenzen: Entwickelt anhand der Jurisdiktionskonflikte im europäischen Grundrechtsschutz. Tübingen: Mohr Siebeck.
Klein, Gabriele (2010): Kultur. In: Korte, Hermann/Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Klein, Uta (2009): Chancen und Grenzen der EU-Gleichstellungspolitik in den mittel- und osteuropäischen Staaten. In: Klenner, Christina/Leiber, Simone (Hrsg.): Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistische Transformation in den EU-Mitgliedsstaaten. Wiesbaden, S. 249–267.
Klein, Uta (2013): Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
Klein, Viola (1989 [1946]): The feminine character. History of an ideology. London: Routledge.
Knaths, Marion (2017): Spiele mit der Macht. Wie Frauen sich durchsetzen. München: Piper Verlag.
Knie, Andreas/Simon, Dagmar (2016): Innovation und Exzellenz: Neue und alte Herausforderungen für das deutsche Wissenschaftssystem. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan/Zimmermann, Karin (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: Springer VS, S. 21–38.
Knoblauch, Hubert (2005): Wissenssoziologie. Konstanz: UVK-Verl.-Ges (UTB Soziologie, 2719).
Kortendiek, Beate (2019): Sprechen wir über Geld: Der Gender Pay Gap bei Professuren (blog interdisziplinäre geschlechterforschung). https://www.gender-blog.de/beitrag/gender-pay-gap-bei-professuren/show/ [Zugriff: 10.12.2019].
Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Universität Duisburg-Essen.
Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungsprakti-

ken, Wissenschaftskarrieren (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW). http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/genderreport-2013/ [Zugriff: 10.11.2018].
Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla et al. (Hrsg.) (2019a): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf [Zugriff: 10.12.2019].
Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.) (2019b): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
Krizsan, Andrea/Lombardo, Emanuela (2013): The quality of gender equality policies. A discursive approach. In: European Journal of Women's Studies 20 (1), S. 77–92.
Krondorfer, Birge (2015): Kämpfe um die Normierung geschlechtergerechten Sprache: eine Fallgeschichte made in Austria. In: Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 24, S. 116–121.
Kruse, Jan (2014): Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. Weinheim: Beltz Juventa.
Kruse, Jan/Biesel, Kay/Schmieder, Christian (2011): Metaphernanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
König, Karsten (2009): Hierarchie und Kooperation. Die zwei Seelen einer Zielvereinbarung zwischen Staat und Hochschule. In: Bogumil, Jörg/Heinze, Rolf G. (Hrsg.): Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz. Modernisierung des öffentlichen Sektors. Sonderband 34. Berlin: edition sigma.
König, Karsten (2011): Hochschulsteuerung. Unter Mitarbeit von Yvonne Anger, Janine Hoffmann und Victoria Neuber. In: Pasternack, Peer (Hrsg.): Hochschulen nach der Föderalismusreform. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, S. 106–154.
Kühl, Stefan (2011): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Küpper, Willi/Felsch, Anke (2000): Mikropolitik in Organisationen. In: Küpper, Willi/Felsch, Anke (Hrsg.): Organisation, Macht und Ökonomie. Mikropolitik und die Konstitution organisationaler Handlungssysteme. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 149–236.
Küpper, Willi/Felsch, Anke (Hrsg.) (2000): Organisation, Macht und Ökonomie. Mikropolitik und die Konstitution organisationaler Handlungssysteme. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lakoff, George/Johnson, Mark (2011): Leben in Metaphern. Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern. Heidelberg: Carl-Auer-Verl. (Systemische Horizonte).

LaKoG (2011): Faire Berufungsverfahren. Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs. http://www.lakog.uni-stuttgart.de/service_fuer_wissenschaftlerinnen/broschuere_xfaire_berufungsverfahrenx/ [Zugriff: 10.11.2018].

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) (2008): Landesprogramme NRW. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen – LaKof NRW. http://www.lakofnrw.de/landesprogrammenrw.html [Zugriff:18.06.2017].

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (Lakof NRW) (2019): Ausführungserläuterungen zur Umsetzung des LGG bei den der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. ULR: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=2ahUKEwizmI6c1JnnAhVGCxoKHfcvApIQFjACegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Fwww.lakofnrw.de%2Frechtlichegrundlagen%2FLGGNRW_Ausfuehrungserl.pdf&usg=AOvVaw2W-8adQE15tKHI6AhC_OHs [Zugriff: 23.01.2020].

Landesportal NRW (2015): Deutsche Forschungsgemeinschaft fördert Nachwuchs: 18 Millionen für vier neue Graduiertenkollegs in NRW. https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/deutsche-forschungsgemeinschaft-foerdert-nachwuchs-18-millionen-fuer-vier-neue [Zugriff: 15.12.2018].

Landesregierung Nordrhein-Westfalen (2009): Zehn Jahre Landesgleichstellungsgesetz. https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/gleichstellung-im-oeffentlichen-dienst-landesregierung-blickt-auf-zehn-jahre [Zugriff: 01.10.2019].

Landesregierung Nordrhein-Westfalen (2012): 5,4 Millionen Euro pro Jahr für die Gleichstellung an den NRW-Hochschulen. https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/ministerin-schulze-54-millionen-euro-pro-jahrfuer-die-gleichstellung-den-nrw [Zugriff:18.06.2017].

Landesregierung Nordrhein-Westfalen (2016): Neuregelung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst. Gesetzentwurf zur Neuregelung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst geht in die Verbändeanhörung. https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/gesetzentwurf-zur-neuregelung-dergleichstellung-im-oeffentlichen-dienst-geht-die [Zugriff: 02.09.2017].

Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.) (2018): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Lebert-Charron, Astrid/Dorard, Géraldine/Boujut, Emilie/Wendland, Jaqueline (2018): Maternal Burnout Syndrome: Contextual and Psychological Associated Factors. In: Frontiers in psychology 9, S. 1–12.

Lehmbruch, Gerhard (1971): Einführung in die Politikwissenschaft. Stuttgart: Kohlhammer.

Leibfried, Stephan (2010): Die Exzellenzinitiative. Zwischenbilanz und Perspektiven. Frankfurt: Campus Verlag (Interdisziplinäre Arbeitsgruppen, Forschungsberichte (Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, Band 24).

Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Abschlussbericht. (Hrsg.): GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Köln.

Leinfellner, Stefanie/Bomert, Christiane (2017): Elternschaft und Wissenschaft im Kontext neoliberaler Transformationen: alte oder neue Dilemmata bei der Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit? In: Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich (Gender Sonderheft), S. 163–181.

Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hrsg.) (2004): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lenger, Alexander/Rhein, Philipp (2018): Die Wissenschaftssoziologie Pierre Bourdieus. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Lenz, Ilse (2010): Geschlechtssymmetrische Gesellschaften: Wo weder Frauen noch Männer herrschen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 30–36.

Lewis, Jane (1992): Gender and the Development of Welfare Regimes. In: Journal of European Social Policy, S. 159–173.

Lewis, Jane (2004): Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie. In: Leitner, Simone/Ostner, Ilona /Schratzenstaller, Margit (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? In: Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien 7, Wiesbaden, S. 62–84.

Liebig, Brigitte (2014): Zum ‚Cultural Turn' in der feministischen Organisationsforschung. Organisation und Geschlecht aus der Sicht von Organisationkulturkonzepten. In: Funder, Maria (Hrsg.): The Gender Cage Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden, S. 271–293.

Lillemeier, Sarah (2017): Sorgeberufe sachgerecht bewerten und fair bezahlen! Der „Comparable Worth-Index" als Messinstrument für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg (IAQ-Report 17-02). http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2017/report2017-02.pdf [Zugriff: 14.06.2018].

List, Katrin/Feltes, Thomas (2015): Sexuelle Gewalt an Hochschulen. In: Die Hochschule 24 (2), S. 115–128.

Lombardo, Emanuela/Meier, Petra/Verloo, Mieke (2010): Discursive Dynamics in Gender Equality Politics. In: European Journal of Women's Studies 17 (2), S. 105–123.

Lucius-Hoene, Gabriele (2010): Narrative Analysen. In: Mey, Günter (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 584–600.

Lucius-Hoene, Gabriele/Deppermann, Arnulf (2004): Narrative Identität und Positionierung. In: Gesprächsforschung – Online-Zeitschrift zur verbalen Interaktion (5), S. 166–183. http://www.gespraechsforschung-online.de/heft2004/heft2004.html [Zugriff: 01.05.2018].

Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013. cews.publik.no17.

Maassen, P. A. M. (1996): The Concept of Culture and Higher Education. In: Tertiary education and management (2), S. 153–159.

Madera, Juan M./Hebl, Michelle R./Dial, Heather/Martin, Randi/Valian, Virgina (2018): Raising Doubt in Letters of Recommendation for Academia. Gender Differences and Their Impact. In: Journal of Business and Psychology465, S. 1–17.

Matthies, Hildegard (2015): Die Responsivität wissenschaftlicher Karrieren. In: Matthies, Hildegard/Simon, Dagmar/Torka, Marc (Hrsg.): Die Responsivität der Wissenschaft: Wissenschaftliches Handeln in Zeiten neuer Wissenschaftspolitik. Bielefeld: transcript Verlag, S. 177–208.

Matthies, Hildegard/Simon, Dagmar (2004): Wissenschaft im Wandel – Chancen für ein neues Leitbild der Gleichstellungspolitik? In: Oppen, Maria/Simon, Dagmar (Hrsg.): Verharrender Wandel. Institutionen und Geschlechterverhältnisse. Berlin: Ed. Sigma, S. 281–309.

Matthies, Hildegard/Simon, Dagmar/Torka, Marc (Hrsg.) (2015): Die Responsivität der Wissenschaft: Wissenschaftliches Handeln in Zeiten neuer Wissenschaftspolitik. Bielefeld: transcript Verlag.

Matthies, Hildegard/Zimmermann, Karin (2010): Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan (Hrsg.):

Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 193–209.
Mayntz, Renate (1963): Soziologie der Organisation. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
Mayntz, Renate/Scharpf, Fritz W. (1995): Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Mayntz, Renate/Scharpf, Fritz W. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung. Frankfurt am Main: Campus, S. 39–72.
Mayntz, Renate/Scharpf, Fritz W. (Hrsg.) (1995): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung. Frankfurt am Main: Campus.
Mazón, Patricia (2001): Das akademische Bürgerrecht und die Zulassung von Frauen zu den deutschen Universitäten 1865–1914. Berlin: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien. Berlin.
Mazón, Patricia (2010): Die erste Generation von Studentinnen und die Zulassung der "besseren Elemente" 1890-1914. In: Auga, Ulrike/Bruns, Claudia/Harders, Levke/Jähnert, Gabriele (Hrsg.): Das Geschlecht der Wissenschaften. Zur Geschichte von Akademikerinnen im 19. und 20. Jahrhundert. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH, S. 113–126.
Meier, Frank/Schimank, Uwe (2010): Organisationsforschung. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 106–117.
Mense, Lisa/Wegrzyn, Eva (2014): "Gender genderkompetent lehren“ – Herausforderungen und Potenziale. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 35, S. 51–55. https://www.netzwerk-fgf.nrw.de//fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-35_Netzwerk_FGF.pdf [Zugriff: 21.12.2018].
Mertlitsch, Kirstin (2013): Karriere, Klasse, Konkurrenz. Von „Top Girls“ bis „F-Klasse“: Der „neue Feminismus“ geht auf Kosten vieler Frauen. https://www.anschlaege.at/feminismus/2013/08/karriere-klasse-konkurrenz/ [Zugriff: 23.10.2018].
Merton, Robert .K. ([1942] 1973): `The normative structure of science`, In: Merton, Robert K. (Hrsg.): The Sociology of Science:Theoretical and Empirical Investigations, Chicago: University of Chicago Press, S. 267-278.
Merton, Robert K. (1968): The Matthew effect in science. In: Science 159, S. 56–63.
Metz-Göckel, Sigrid (2010): Eliten: Zur Konstruktion von Macht, Leistungen und Exzellenz. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 556–564.
Metz-Göckel, Sigrid (2019): Frauenhochschulbewegung: Selbstermächtigung und Wissenschaftskritik. In: Kortendiek, Beate/Riegraf Birgit/Sabisch,

Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1033–1042.
Metz-Göckel, Sigrid (2008): Eliten: Zur Konstruktion von Macht, Leistungen und Exzellenz. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 556–564.
Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (Hrsg.) (2014): Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen: Barbara Budrich
Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Budrich.
Meyer, John W./Rowan, Brian (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology 83 (2), S. 340–363.
Miebach, Bernhard (2014): Soziologische Handlungstheorie. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
Mikolajczak, Moïra/Roskam, Isabelle (2018): A Theoretical and Clinical Framework for Parental Burnout: The Balance Between Risks and Resources (BR2). In: Frontiers in psychology 9, S. 886.
Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) (2017b): Landeshochschulentwicklungsplan Nordrhein-Westfalen (LHEP NRW). Düsseldorf: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF).
Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) (2017a): Gender-Kongress 2017. Von der Diagnose zur Therapie – Geschlechter(un)gerechtigkeit in Hochschule und Hochschulmedizin. Düsseldorf: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF).
Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) (2014b): Die Gleichstellungsquote nach §37a Hochschulgesetz NRW. Ein Rechtsinstrument zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren – Leitfaden für die Praxis. Wissen schafft Chancen. Düsseldorf: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF).
Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) (2014a): Das Kaskadenmodell des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes in der Hochschulpraxis. Düsseldorf: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nord-

rhein-Westfalen (MIWF). http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Abhandlung_Kaskadenmodell_-_E1.pdf [Zugriff: 17.06.2017].

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) (2011): Handlungsempfehlungen des Gender-Kongresses. Düsseldorf: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF). http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Forschung/Handlungsempfehlungen_Gender-Kongress_2011.pdf [Zugriff: 18.06.2017].

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW NRW) (o.J.e): Leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM). https://www.mkw.nrw/hochschule/finanzierung/grundfinanzierung/leistungsorientierte-mittelverteilung/. [Zugriff: 03.06.2018].

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW NRW) (o.J.d): Horizont 2020. https://www.mkw.nrw/horizont-2020/ [Zugriff: 26.08.2017].

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW NRW) (o.J.c): Hochschulverträge und Landeshochschulentwicklungsplan. https://www.mkw.nrw/hochschule/hochschulen-in-nrw/hochschulvertraege-undlandeshochschulentwicklungsplan/ [Zugriff: 16.09.2017].

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW NRW) (o.J.b): Gleichstellung im Hochschulgesetz. https://www.mkw.nrw/hochschule/hochschulen-in-nrw/gleichstellung/gleichstellung-imhochschulgesetz/ [Zugriff: 03.09.2017].

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW NRW) (o.J.a): Die Gleichstellungsquote in der Wissenschaft. Chancengerechtigkeit im Berufungsverfahren. https://www.mkw.nrw/hochschule/hochschulen-in-nrw/gleichstellung/diegleichstellungsquote-in-der-wissenschaft/ [Zugriff: 04.09.2017].

Minssen, Heiner/Wilkesmann, Uwe (2003): Folgen der indikatorisierten Mittelzuweisung in nordrhein-westfälischen Hochschulen. In: Beiträge zur Hochschulforschung 25 (3), S. 106–128.

Mintzberg, Henry (1979): The structuring of organizations. A synthesis of the research. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Moghaddam, Roya (2010): Deutsch als Fremdsprache mit gendergerechter Didaktik? In: Eberhardt, Ulrike (Hrsg.): Neue Impulse in der Hochschuldidaktik. Sprach- und Literaturwissenschaften. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 281–295. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92319-2_13 [Zugriff: 16.10.2017].

Moosbrugger, Jeanette (2012): Subjektivierung von Arbeit: Freiwillige Selbstausbeutung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Multrus, Frank (2004): Fachkulturen. Dissertation. University of Konstanz, Konstanz. https://kops.uni-konstanz.de/bitstream/123456789/11584/1/Diss-neu.pdf [Zugriff: 17.08.2019].
Mundlos, Christina (2016): Wenn Mutter sein nicht glücklich macht. Das Phänomen Regretting Motherhood. München: mvg Verlag.
Musselin, Christine (2007): Transformation of academic work: Facts and analysis. In: Teichler, Ulrich/Kogan, Maurice (Hrsg.): Key challenges to the academic profession. Paris and Kassel, S. 175–190.
Möhle, Marion (2008): Die Europäische Union als Anerkennungsordnung der Geschlechter: Realität oder Fiktion? In Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilb.1 und 2. S. 3687-3699. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
Möller, Christina (2018): Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 257–278.
Müller, Henrike (2007): Gender mainstreaming im Mehrebenensystem der EU. Hamburg: lit. Verlag.
Müller, Ursula (2010): Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. In: Feministische Studien 28 (1), S. 40–55.
Müller, Ursula/Kellmer, Ariana (2011): Die Betrachtung von Studierenden unter Gender-Aspekten. Ergebnisse aus der großen UDE-Studierendenbefragung. Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung. Duisburg. https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/ude-studierendenbefragung_gender_01122011.pdf [Zugriff: 21.12.2018].
Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia Marlene (Hrsg.) (2013): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS.
Münch v., Ingo/Mager, Ute (2018): Staatsrecht II: Grundrechte. 7. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
Münch, Richard (2007): Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion: Wissenschaftlicher Exzellenz. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 2510).
Neckel, Sighard/Dröge, Kai/Somm, Irene (2005): Das umkämpfte Leistungsprinzip – Deutungskonflikte um die Legitimation sozialer Ungleichheit. In: WSI Mitteilungen (7), S. 368–374. https://www.boeckler.de/wsimit_2005_07_neckel.pdf [Zugriff: 10.01.2018].
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2016): Gender-Report Kurzfassung 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken,

Gender Gap in der Hochschulmedizin (Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung, 25). http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport/ [Zugriff: 11.07.2018].
Niedlich, Sebastian/Kummer, Benjamin/Bormann, Inka/Rieckmann, Marco/Bauer, Mara (2017): Governance-Regler als Heuristik für die Analyse von Nachhaltigkeitsgovernance an Hochschulen. (2). http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/allgemeine-erziehungswissenschaft/forschung/aktuell_laufende-Projekte/ap2_governance-regler.pdf [Zugriff: 17.06.2018].
Norkus, Maria (2018): Prekäre Partizipation. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 211–239.
Nullmeier, Frank (2000): Politische Theorie des Sozialstaats. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) (2013): Gleichstellung der Geschlechter: OECD. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/gleichstellung-der-geschlechter/zusammenfassung_9789264190344-2-de [Zugriff: 12.12.2019].
OVG (Oberverwaltungsgericht) NRW (2017): Neuregelung zur Frauenförderung verfassungswidrig. Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen. http://www.ovg.nrw.de/behoerde/presse/pressemitteilungen/11_170221/index.php [Zugriff: 03.09.2017].
Palm, Kerstin: Gehirnforschung. In: Gender-Glossar, [3 Absätze]. http://gender-glossar.de [Zugriff: 27.06.2018].
Passoth, Jan-Hendrick/Wehner, Josef (2013): Quoten, Kurven und Profile: Zur Vermessung der sozialen Welt. Wiesbaden: Springer.
Pellert, Ada (1999): Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen. Wien: Böhlau.
Peus, Claudia/Braun, Susanne/Hentschel, Tanja/Frey, Dieter (Hrsg.) (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft. Berlin, Heidelberg: Springer.
Pimminger, Irene (2014): Geschlechtergerechtigkeit. Ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft. Berlin.
Pimminger, Irene (2017): Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.): Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden: Springer VS, S. 39–60.
Powell, Abigail/Bagilhole, Barbara/Dainty, Andrew (2009): How Women Engineers Do and Undo Gender. Consequences for Gender Equality. In: Gender, Work & Organization 16 (4), S. 411–428.

Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2008): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg.
Pusch, Luise (1979): Der Mensch ist ein Gewohnheitstier, doch weiter kommt man ohne ihr. Eine Antwort auf Kalverkaempers Kritik an Trömel-Plötz' Artikel über „Linguistik und Frauensprache“. In: Linguistische Berichte (63), S. 84–102.
Pusch, Luise F. (1999): Die Frau ist nicht der Rede wert. Aufsätze, Reden und Glossen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
Rammstedt, Beatrice/Kemper, Christoph J./Klein, Mira/Beierlein, Céline (2012): Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit: Big-Five-Inventory-10 (BFI-10). GESIS-Working Papers. https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/31213 [Zugriff: 20.08.2018].
Rat der Europäischen Union (2018): Beratungsergebnisse. Schlussfolgerungen des Rates zur Umsetzung des zweiten Aktionsplans der EU für die Gleichstellung im Jahre 2017. 14551/18. Brüssel.
Reichertz, Jo (2007): Qualitative Sozialforschung – Ansprüche, Prämissen, Probleme. In: Erwägen – Wissen – Ethik 18 (2), S. 1–14.
Reichwein, Eva (2012): DFG-Stellungnahme zur Literaturstudie „Gendereffekte in der Forschungsförderung“. http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/stellungnahme_dfg_gender_effects.pdf [Zugriff: 13.05.2019].
Reinhold, Gerd (2017): Soziologie-Lexikon. Berlin, Boston: Oldenbourg.
Reisigl, Martin (2015): Sprache – Macht – Geschlecht. In: Genderstudies (26), S. 1–4.
Richeson, Jennifer A./Ambady, Nalini (2001). In: Sex Roles 44 (9/10), S. 493–512.
Richter, Caroline (2016): Vom Glück der Berufung. „Glück“ als Topos in Berufsbiographien des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: BIOS 29 (1), S. 47–66.
Riegraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung, Opladen: Leske + Budrich.
Riegraf, Birgit (2008): Geschlecht und Differenz in Organisationen: Von Gleichstellungspolitik und erfolgreichem Organisationslernen. In: WSI Mitteilungen (7), S. 400–406.
Riegraf, Birgit (2013): Arbeitsorganisation und Geschlechterpolitik. Kommentar. In: Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz Sylvia M. (Hrsg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS, S. 161–165.
Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2013): Governance in der Wissenschaft unter einer Gender-Perspektive. In: Grande, Edgar/Jansen, Dorothea/Jarren, Otfried/Rip, Arie/Schimank, Uwe/Weingart, Peter (Hrsg.): Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung. Münster: transcript Verlag, S. 235–253.

Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2017): Excellence and Gender Equality Policies in Neoliberal Universities. In: GV/GR 18 (1), S. 92–112.
Rodi, Katja (2014): Bekämpfung von Geschlechterstereotypen durch die Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen. In: Lembke, Ulrike (Hrsg.): Menschenrechte und Geschlecht. Baden-Baden: Nomos, S. 51–76.
Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2014): Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit im Reformprozess: Ausbau von Gleichstellungswissen und Genderkompetenz in Hochschulen. In: GENDER (6), S. 44–64.
Ross, Erin (2017): Gender bias distorts peer review across fields. In: Nature. http://www.nature.com [Zugriff: 20.03.2020].
Rossiter, Margaret W. (1993): The Matthew Matilda Effect in Science. In: Social Studies of Science 23 (2), S. 325–341.
Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Unter Mitarbeit von Monika Goldmann und Mara Kuhl. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
Scharpf, Fritz W. (2000): Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Opladen: Leske + Budrich.
Scharpf, Fritz W. (2006): Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Schiek, Dagmar/Dieball, Heike/Horstkötter, Inge/Seidel, Lore/Vieten, Ulrike M./Wankel, Sybille (Hrsg.) (2002): Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
Schimank, Uwe (2007): Die Governance-Perspektive: Analytisches Potenzial und anstehende konzeptionelle Fragen. In: Altrichter, Herbert/Brüsemeister, Thomas/Wissinger, Jochen (Hrsg.): Educational Governance. Handlungskoordination und Steuerung im Bildungssystem. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 231–260.
Schmidt, Manfred G. (2016): Das politische System Deutschlands. 3. Auflage. München: C.H. Beck.
Schnabel, Annette (2007): Geschlecht. In: Schützeichel, Rainer (Hrsg.): Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung. 15 Bände. Konstanz: UVK-Verlags-Ges, S. 521–532.
Schrott, Karin (2005): Das normative Korsett. Reglementierungen für Frauen in Gesellschaft und Öffentlichkeit in der deutschsprachigen Anstands- und Benimmliteratur zwischen 1871 und 1914. Würzburg: Königshausen & Neumann.
Schultz, Ulrike/Böning, Anja/Peppmeier, Ilka/Schröder, Silke/Schwarze, Jürgen (2018): De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft: Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht. Schriften zu Gleichstellung 45. Baden-Baden: Nomos.

Schwarze, Jürgen (2011), Soft Law im Recht der Europäischen Union, in: Zeitschrift Europarecht (1), S. 3–18.
Schöbener, Burkhard (Hrsg.) (2019): Europarecht: Lexikon zentraler Begriffe und Themen. Heidelberg: C.F. Müller.
Schößler, Franziska (2008): Einführung in die Gender Studies. Berlin: Akad.-Verl. (Studienbuch Literaturwissenschaft).
Seifert, Leonie (2015): Professor auf Probe: Der steile Weg nach oben (27). http://www.zeit.de/2015/27/professor-probe-tenure-track [Zugriff: 26.08.2017].
Selig, Ralf (2010): Rechtliche Probleme des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unter besonderer Berücksichtigung der Personalgewinnung. Band 2. Berlin: Logos Verlag.
Senge, Konstanze/Hellmann, Kai-Uwe (2006): Einleitung. In: Senge, Konstanze Senge/Hellmann, Kai-Uwe (Hrsg.): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Mit einem Beitrag von W. Richard Scott: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7–34.
Senge, Konstanze/Hellmann, Kai-Uwe (Hrsg.) (2006): Einführung in den Neo-Institutionalismus. Mit einem Beitrag von W. Richard Scott. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Siefken, Sven T. (2007): Expertenkommissionen im politischen Prozess: Eine Bilanz zur rot-grünen Bundesregierung 1998-2005. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Simon, Dagmar (2011): Gleichstellungspolitik als Element der Hochschulentwicklung. Anmerkungen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. In: Blättel-Mink, Birgit/Franzke, Astrid/Wolde, Anja (Hrsg.): Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen? Sulzbach/Taunus: Helmer, S. 109–120.
Simon, Dagmar (2013): Organisation und Evaluation. Gleichstellungspolitische Optionen durch die ‚neue' Hochschule?. In: Binner, Kristina/Kubicek, Bettine/Rozwandowicz, Anja/Weber, Lena (Hrsg.): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 51–66.
Śliwa, Martyna/Johansson, Marjana (2013): The discourse of meritocracy contested/reproduced. Foreign women academics in UK business schools. In: Organization 21 (6), S. 821–843.
Solga, Heike (2005): Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hrsg.): Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim: Beltz-Juventa, S. 19–38.
Spencer, Steven J./Steele, Claude M./Quinn, Diane M. (1999): Stereotype Threat and Women's Math Performance. In: Journal of Experimental Social Psychology 35 (1), S. 4–28.

Statistisches Bundesamt (2016): Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereArbeitsmarktBlick.html [Zugriff: 11.07.2018].
Statistisches Bundesamt (2018): Frauenanteile Akademische Laufbahn. https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html [Zugriff: 19.07.2018].
Steele, Claude M./Aronson, Joshua (1995): Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans. In: Journal of Personality and Social Psychology 69 (5), S. 791–811.
Steffens, Melanie C./Ebert, Irena D. (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Wiesbaden: Springer.
Steinhauer, Anja/Diewald, Gabriele (2017): Duden: Richtig gendern: Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin: Dudenverlag.
Stiegler, Barbara (2007): Erst kamen die Frauen, nun kommt Gender in die Universität – Gender Mainstreaming als Hochschulreform. In: Macha, Hildegard (Hrsg.): Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung. Opladen: Barbara Budrich, S. 51–54.
Stiehler, Brigitte (2013): Wissenschaftliche Karriere mit Kind. Elternschaft trotz Professur. Opladen: Budrich UniPress.
Straub, Jürgen (2010): Handlungstheorie. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 107–122.
Streinz, Rudolf (2011): EUV. AEUV. Kommentar, 2. Auflage, München: Verlag C.H. Beck.
Strid, Sofia/Husu, Liisa/Gunnarsson, Lena (2012): GEXcel Work in Progress Report Volume X Proceedings from GEXcel Theme 11–12: Gender Paradoxes in Changing Academic and Scientific Organisation(s). Strid, Sofia/Husu, Liisa/Gunnarsson, Lena (Hrsg.) http://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:702874/FULLTEXT02.pdf [Zugriff: 10.12.2019].
Swim, Janet K./Eyssell, Kristen M./Murdoch, Erin Quinlivan/Ferguson, Melissa J. (2010): Self-Silencing to Sexism. In: Journal of Social Issues 66 (3), S. 493–507.
Tadsen, Wögen N. (Hrsg.) (2017): Anreizsysteme für Professorinnen und Professoren an Universitäten. Entwicklung eines Bezugsrahmens aus verhaltenswissenschaftlicher Perspektive. Unter Mitarbeit von Becker, Fred/Süß, Stefan/Andresen, Maike. Siegburg: JOSEF EUL Verlag GmbH.
Thaler, Richard H./Sunstein, Cass R. (2009): Nudge. Improving decisions about health, wealth and happiness. New internatonal edition London: Penguin.

Topf, Cornelia/Gawrich, Rolf (2007): Das Führungsbuch für freche Frauen. Heidelberg: Redline Wirtschaft.
Trenkmann, Jeannette (2017): Frauen in Führungspositionen der deutschen Privatwirtschaft: Eine institutionssoziologische Analyse organisationaler Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: Springer Gabler.
Trömel-Plötz, Senta (1978): Linguistik und Frauensprache. In: Linguistische Berichte (57), S. 49–68.
Twenge, Jean M. (1997): Changes in masculine and feminine traits over time. A meta-analysis. In: Sex Roles 36 (5-6), S. 305–325.
van den Brink, Marieke (2015): Myths about Meritocracy and Transparency: The Role of Gender in Academic Recruitment. In: Peus, Claudia/Braun, Susanne/Hentschel, Tanja/Frey, Dieter (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 191–201.
van den Brink, Marieke/Benschop, Yvonne (2011): Gender practices in the construction of academic excellence. Sheep with five legs. In: Organization 19 (4), S. 507–524.
van den Brink, Marieke/Benschop, Yvonne (2012): Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. In: Gender, Work & Organization 19 (1), S. 71–92.
van Lange, Paul A. M./Kruglanski, Arie W./Higgins, Tory (Hrsg.) (2012): Handbook of Theories of Social Psychology. Los Angeles [etc.]: SAGE.
van Langenhove, Luk/Harré, Rom (1998): Positioning theory. Moral contexts of international action. Oxford: Blackwell Publishers.
Veith, Hermann (2002): Sozialisation als reflexive Vergesellschaftung. In: ZSE: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 22 (2), S. 167–177.
Verheyen, Nina (2018): Die Erfindung der Leistung. München: Hanser Berlin.
Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children’s perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. In: Social Psychology (46), S. 76–92.
Villa, Paula (2011): Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
Vollmer, Lina (2014): Gleichstellungsarbeit im Professionalisierungsprozess. Professionssoziologische Betrachtung und empirische Ergebnisse. In: CEWS. Beiträge Frauen in Wirtschaft und Forschung, S. 120–142.
Vollmer, Lina (2016): Keine Professionalisierung ohne Genderwissen: zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess. In: Feministische Studien (1), S. 56–71.
Vollmer, Lina (2017): Gleichstellung als Profession? Gleichstellung an Hochschulen aus professionssoziologischer Sicht. Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS Fachmedien.

Vormbusch, Uwe (2007): Die Kalkulation der Gesellschaft. In: Mennicken, Andrea/Vollmer, Hendrik (Hrsg.): Zahlenwerk. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Wagner, Wolfgang (2013): Der akteurzentrierte Institutionalismus. In: Bieling, Hans-Jürgen/Lech, Marika (Hrsg.): Theorien der europäischen Integration. Wiesbaden: Springer, S. 207–224.
Watkins, Francis/Durand, Teresa/Hughes, Claire/Richardson, Emily/Hale, Kate (2015) Evaluation of EU support to gender equality and women's empowerment in partner countries. COWI A/S, ADE, Itad, Brussels.
Wegrzyn, Eva (2014): Genderkompetenz. In: Gender-Glossar, [4 Absätze]. https://gender-glossar.de/glossar/item/27-genderkompetenz [Zugriff: 12.04.2019].
Weick, Karl E. (1976): Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: Administrative Science Quarterly 21 (1), S. 1.
Weick, Karl E. (1985): Der Prozeß des Organisierens. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society 1 (2), S. 125–151.
Wetterer, Angelika (2008): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Theoretische Zugänge – empirische Erträge. Königstein/Taunus: U. Helmer.
Wetterer, Angelika (2009): Gender-Expertise, feministische Theorie und Alltagswissen. Grundzüge einer Typologie des Geschlechterwissens. In: Riegraf, Birgit/Plöger, Lydia (Hrsg.): Gefühlte Nähe – faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die "Wissensgesellschaft". Opladen: Budrich, S. 101–114.
Wilhelm, Heather (2017): Mansplaining and gender wars: When Arguments becomes weapon (5). https://www.commentarymagazine.com/articles/mansplaining-gender-wars/ [Zugriff: 01.01.2019].
Wilz, Sylvia M. (2004): Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen. Beitrag zur Veranstaltung „Organisierte soziale und kulturelle Differenzen" der Arbeitsgruppe Organisationssoziologie in der DGS, 32. Soziologiekongress, München, 08. Oktober 2004. https://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/soziologie/lgwilz/gdiff_org_04_pdf.pdf [Zugriff: 28.06.2018].
Wilz, Sylvia M. (2010): Organisation. Die Debatte um ‚Gendered Organizations'. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate/Budrich, Barbara (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 513–519.
Winker, Gabriele (2015): Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag.

Wippermann, Carsten (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend]. https://www.bmfsfj.de/blob/jump/93874/frauen-in-fuehrungspositionen-deutsch-data.pdf [Zugriff: 11.07.2018].
Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf [Zugriff: 15.06.2017].
Witzel, Andreas (2000): The Problem-centered Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 1 (1). http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/1132/2520 [Zugriff 20.09.2019].
Wolffram, Andrea (2018): Excellence as a Gender-Biased Concept and Effects of the Linking of Excellence with Gender Equality. In: International Journal of Gender, Science and Technology 20 (1). http://genderandset.open.ac.uk [Zugriff: 12.07.2018].
World Economic Forum (WEF) (2017): The Global Gender Gap Report 2017. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf [Zugriff: 21.12.2018].
Ziegler, Albert (2008): Hochbegabung. München: Reinhardt (UTB Profile).
Zimmermann, Karin (2016): Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel Stefan/Zimmermann, Karin (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden, 2. Auflage: Springer VS, S. 375–394.

Anhang 1: Leitfaden für die Interviews mit Expert_innen/Gleichstellungsbeauftragten

Begrüßung und Vorstellung →Hervorhebung der Expert_innenrolle der Befragten→Erläuterung des Anliegens und des Ziels dieses Interviews →Ablauf des Gesprächs und zeitlicher Rahmen→Aufnahme des Gesprächs gestattet? → Anonymisierung der Angaben

1. Zur Person (Funktion und Erfahrung)

1.1 Eröffnungsfrage: Seit wann beschäftigt Sie das Thema Gleichstellung privat und beruflich?

1.2 Sie sind lange im Bereich Hochschule tätig und haben viel erlebt. Können Sie die Ihrer Meinung nach bedeutendsten gleichstellungspolitischen Reformen und Programme der letzten 15 Jahre an Hochschulen benennen? Was ist das Besondere daran?

2. Profil der Hochschule bezogen auf Gleichstellungspolitik (Stand und Entwicklung)

2.1 Welche Bedeutung hat Gleichstellungspolitik für Hochschulen in Deutschland?

2.2 Auf welcher Hochschulakteursebene sehen Sie den größten gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf?

(Werden hier die Professor_innen explizit genannt?)
(konkrete Beispiele, wie kommen diese Akteure in Berührung mit Gleichstellung?)

2.3 Trotz zahlreicher Maßnahmen im Bereich Gleichstellung stoßen viele Frauen im akademischen Bereich oft an die so genannte „Gläserne Decke". Woran liegt das?

3. Gleichstellungspolitische Faktoren (Wahrnehmung und Bedeutung für die alltägliche Arbeit)

3.1 Was sind Ihre Erfahrungen: Wie spielt der gesellschaftliche und politische Diskurs zur Gleichstellung in die Arbeit von Professorinnen und Professoren hinein?

(Bsp. in der Form von Medienberichten, Tagungen, Initiativen, Mundpropaganda, Zugang zu Führungspositionen etc.)

→Können Sie diese etwas ausführen?

→ Welche Bedeutung haben diese?

3.2 Welche gleichstellungspolitischen Grundlagen und Instrumente haben konkrete Bedeutung für die alltägliche Arbeit von Professorinnen und Professoren?

3.3 Gibt es Probleme, struktureller oder anderer Natur, die Ihre alltägliche Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte erschweren bzw. behindern? Können Sie bitte diese Probleme und ggf. auch die Gründe dafür erläutern?

4. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

4.1 Wie hat sich die Einführung der FoGs auf die Hochschulen ausgewirkt? Was sind Ihre Erfahrungen?

4.2 Inwiefern hat sich die Haltung der Akteure bzw. das Führungsverhalten der Professorinnen und Professoren dadurch verändert und wie?

4.3 Stellen Sie sich vor, Sie würden von der DFG beauftragt werden, das Programm weiter zu entwickeln. Was würden Sie tun?

5. Habitus und Wissenschaft

5.1 Gibt es aus Ihrer Sicht eine Wechselwirkung zwischen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und dem Fachhabitus von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern?

5.2 Was könnten Sie sich vorstellen, mit welchen Maßnahmen die verinnerlichten Dispositionen (Fachhabitus) der Hochschulakteure bezüglich Gleichstellung nachhaltig verändert werden könnten?

6. Abschlussfragen

6.1 Wenn Ihnen Wünsche bezüglich Gleichstellung an Hochschulen erfüllt werden könnten: Wie würden diese lauten?

- an die Politik?
- an die HS-Leitung?

6.2 Bitte vervollständigen Sie den Satz: „Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen werden dann überflüssig, wenn…“

Vielen Dank für das sehr interessante und produktive Gespräch! Ich habe keine weiteren Fragen. **Aber vielleicht gibt es etwas, was Ihnen am Herzen liegt und Sie noch ansprechen möchten?**

- Bedanken/etwas hinzufügen?

Anhang 2: Interviewleitfaden für das Expert_inneninterview mit dem DFG-Experten

Vorstellen → Bedanken für die Bereitschaft zum Interview → Expert_innenrolle hervorheben→Zeitlicher Rahmen 60-90 Minuten?→ **Einwilligung unterschreiben lassen!** → Aufnahme gestattet?

Aufnahmegerät starten!

Zum Projekt:

Vielen Dank, auch im Namen von Frau Prof. Klammer, für Ihre Bereitschaft das Forschungsprojekt zu unterstützen. Bevor ich mit den Fragen anfange, möchte ich ein paar Worte zum Projekt sagen: Mit dieser Untersuchung, möchten wir der Frage nachgehen, welche Grundlagen und Instrumente zur Gleichstellungspolitik von Professorinnen und Professoren wahrgenommen und wie sie eingeschätzt werden. Daneben interessiert uns außerdem, welche Erfahrungen die DFG mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gemacht hat und wie das Programm aus der Retrospektive eingeschätzt wird.

Gesprächseröffnung:

Das Thema „Gleichstellung der Geschlechter" hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und wird an Hochschulen zunehmend als relevant wahrgenommen. Heute interessiert mich Ihre Einschätzung als DFG-Experte/in, welche ursprünglichen Beweggründe es für die Entscheidung der DFG gab, hier ebenfalls aktiv zu werden?

1. Erfahrungswissen des Experten

1.1 Wie ist es dazu gekommen, dass die DFG hier aktiv geworden ist?

1.2 Warum hat sich die DFG dafür entschieden, auf diese Weise das Thema anzugehen?

1.3 Wie ist es genau zur Einführung der FoGs gekommen und welche Kräfte innerhalb der DFG haben da eine Rolle gespielt?

Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächs(flusses)/Nachfragen

→Können Sie mir mehr darüber erzählen?

2. Allgemeines zur DFG

2.1 Welche Strategie verfolgt die DFG bezüglich Gleichstellung?

- Welche konkreten Schritte werden zukünftig unternommen, um diese Strategie weiter auszubauen?

2.2 Die DFG hat zum Thema Gleichstellung bereits einiges bewirkt, aber was ist mit den Hochschulen, die nicht viele DFG-Projekte haben oder nur in einem Bereich, z.B. mehr MINT-Förderung, Stichwort „selektive Förderung“?

2.3 Welches sind aus Ihrer Sicht die sinnvollsten Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen, in Bezug auf die Steigerung der Professorinnenanzahl?

- Und in Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen)?

Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächs(flusses)/Nachfragen
→Welche Punkte sind hier besonders zu beachten?
→Können Sie mir ein Beispiel hierfür geben?
→Was zeichnet diese konkret aus?

3. Speziell zu den FoGs

3.1 Welche Erfahrungen haben Sie seit der Einführung der FoGs bis heute mit dem Programm sammeln können?

3.2 Welchen Einfluss haben die FoGs auf die Projektgenehmigungen/DFG-Entscheidungen über die Förderung von Einzelanträgen?

3.3 Führt eine schlechtere Einstufung der Hochschulen im FoGs-Ranking dazu, dass die DFG Anträge ablehnt werden?

3.4 Wie werden die Gelder für Gleichstellung (Graduiertenkollegs etc.) an den Hochschulen verausgabt?

- Welche Kontrollinstrumente werden seitens der DFG hier eingesetzt?

3.5 Wie sehen Sie die Probleme, die einige Universitäten offenbar bei der zweckgerechten Mittelverwendung hatten?

3.6 Was konnte mit den FoGs bewirkt werden?

3.7 Welchen Effekt hat sich die DFG auf Bereiche/Fächer mit wenig DFG-Forschung erhofft?

3.8 Welche Resonanz gibt es zu den FoGs von den Hochschulleitungen, Projektantragstellern, Fachkollegien?

3.9 Wie beurteilen Sie das Programm aus der Retrospektive?

3.10 Wenn die DFG heute wieder vor der Entscheidung stünde, ob und wie zu diesem Thema ein aktiver Beitrag geleistet werden könnte, wie würde diese aussehen?

3.11 Wie soll es Ihrer Meinung nach nun weitergehen?

- Ist eine Evaluation des Programms geplant?

Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächs(flusses)/Nachfragen

→Können Sie dies bitte ausführen?
→Können Sie bitte anhand eines Beispiels den genauen Entscheidungsweg schildern?
→Können Sie das anhand eines Beispiels deutlich machen?
→Würde man es heute, 2017, anders machen?

➢ Vielen Dank für das sehr interessante und produktive Gespräch! Ich habe keine weiteren Fragen.**Gibt es vielleicht noch aus Ihrer Sicht ein Thema, das ich außer Acht gelassen habe und das Sie noch ansprechen möchten?** Bedanken → etwas hinzufügen?

Anhang 3: Interviewleitfaden für die Zielgruppe der Professor_innen

Vorstellen → Bedanken für die Bereitschaft zum Interview → Zeitlicher Rahmen? → ***Einwilligung unterschreiben lassen!*** *→ Aufnahme gestattet?*

Aufnahmegerät starten!

Zum Projekt:

Vielen Dank, auch im Namen von Frau Prof. Klammer, für Ihre Bereitschaft, das Forschungsprojekt zu unterstützen. Bevor ich mit den Fragen anfange, möchte ich ein paar Worte zum Projekt sagen: Mit dieser Untersuchung möchten wir der Frage nachgehen, welche Grundlagen und Instrumente zur Gleichstellungspolitik von Professorinnen und Professoren wahrgenommen und wie sie eingeschätzt werden. In unserem Projekt liegt der Fokus auf den Erfahrungen und Sichtweisen von Professorinnen und Professoren in Bezug auf Gleichstellung, da diese Zielgruppe durch ihre besondere Stellung (Hochschullehrer, Projektmanager, Personalverantwortlicher, Gremienarbeit etc.) in der Organisation Hochschule hervorsticht.

Gesprächseröffnung:

Das Thema „Gleichstellung der Geschlechter" hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und wird an Hochschulen zunehmend als relevant wahrgenommen, aber auch kritisch diskutiert. Heute möchte ich Ihre Meinung zum Thema hören und Ihnen auch den Raum geben, sich über kritische Fragen offen zu unterhalten. Die Diskussion an der Hochschule braucht neue Impulse im Umgang mit diesem Thema, da einerseits trotz bisheriger Bemühungen die Anzahl an Professorinnen nur sehr gering, wenn überhaupt, steigt. Andererseits werden Stimmen laut, dass im Bereich bereits genug oder gar zu viel getan werde. Also... *Wie stehen Sie diesem Thema gegenüber?*

1. Themeneinstieg

Wie stehen Sie diesem Thema gegenüber?

Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächs(flusses)/Nachfragen

→*Können Sie mir mehr darüber erzählen?*

→*Was meinen Sie mit…?*

2. Wissen und Bewertung von: Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen

2.1 Nicht nur in gesellschaftlichen Debatten und in den Medien, sondern auch in den Absichtserklärungen von Hochschulen und zentralen Wissenschaftsorganisationen hat das **Thema Gleichstellung der Geschlechter** bereits vor gut zehn Jahren an Bedeutung gewonnen. Was halten Sie davon, dass sich diese Akteure mit dem Thema auseinandersetzen und auch von der Art und Weise, wie sie es tun?

2.2 Welche Bedeutung hat das Thema Gleichstellung konkret für **Ihre** alltägliche Arbeit? Welche Erfahrungen haben **Sie** hier sammeln können?

- An welche Schwierigkeiten denken Sie beim Thema Gleichstellung im beruflichen Kontext? ...und im außerberuflichen Kontext?

2.3 Welche Maßnahmen[206] zur Gleichstellung sind Ihnen für den Hochschulbereich bekannt? Wie unterscheidet sich die Gleichstellungspolitik Ihrer Hochschule von der, anderer Hochschulen, soweit Ihnen bekannt?

- Welche von den gerade genannten Maßnahmen schätzen Sie als sinnvoll und erfolgsversprechend ein?
- Nicht immer werden Maßnahmen zur Gleichstellung als sinnvoll und erfolgreich erachtet. Woran könnte das Ihrer Meinung nach liegen?
- Können Sie mir Beispiele für Maßnahmen geben, die Gleichstellung fördern sollen und aus Ihrer Sicht gescheitert sind/scheitern? Was können die Gründe hierfür sein, Ihrer Meinung nach?
- Aus welchen Töpfen sollten Gleichstellungsmaßnahmen finanziert werden?

Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächs(flusses)/Nachfragen
→Was ist Ihnen aus der Diskussion in den Medien in Erinnerung geblieben?

[206] Unter Maßnahmen verstehen wir u.a. auch gesetzliche Bestimmungen, z.B. Frauenförderpläne, Mentoringprogramme, Lehrinitiativen. Eine bekannte Maßnahme sind z.B. Frauenförderpläne, welche die gesetzlichen Vorgaben des LGG umsetzen sollen und v.a. auf die Personalentwicklung einer Fakultät oder der Uni abzielen. Ebenfalls bekannt ist das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder.

→*Was zeichnet diese konkret aus?*
→*Können Sie mir ein Beispiel geben?*
→*Welche Beispiele fallen Ihnen aus Ihrem Berufsalltag ein?*

3. Wissen und Bewertung von: Forschung & FoGs

(Wissen über FoGs, ggf. für die anderen genannten Maßnahmen nutzen? Professorinnenprogramm etc.)

3.1 **Offener Einstieg ins Thema:** Es gibt ja verschiedene Arbeitsbereiche von Professor_innen. Wo spielt Ihrer Erfahrung nach die Gleichstellung der Geschlechter eine Rolle und wo eher nicht?

→*Können Sie dies bitte ausführen?*
→*Welche Punkte sind hier besonders zu beachten?*

Konkret: Forschung und Drittmittelakquise

3.2 An dieser Stelle interessiert mich der Bereich Forschung und Drittmittelakquise besonders. Welche Erfahrungen haben Sie hier gemacht?

3.3 Kennen Sie die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG?

Mit dieser Selbstverpflichtung definierten die DFG-Mitglieder personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Als Ziel formulieren die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards", den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Dabei dient das so genannte Kaskadenmodell als Leitgedanke.

→*Bitte schildern Sie anhand eines Beispiels den genauen Entscheidungsweg.*

- Wie sind Sie mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in Berührung gekommen?

➢ Welche Erfahrungen haben Sie mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gemacht?

Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächs(flusses)/Nachfragen
→*Können Sie mir mehr darüber erzählen?*
→*Wie ist es dann weitergegangen?*
→*Was meinen Sie mit…?*

3.4 Auf welche Resonanz stoßen die Auflagen der DFG?

- Wie werden diese bei Ihnen am Lehrstuhl konkret umgesetzt? *Wie sieht das konkret aus?*

- Wo liegen Schwierigkeiten bei der Umsetzung?
- Nur bei SFB: Wie kommt es dazu, dass Sie sich für bestimmte Maßnahmen entscheiden?

Weitere Bereiche: z.B. das Handlungsfeld Lehre

3.5 Inwieweit spielt das Thema Gender in Ihrer eigenen Lehre eine Rolle?

4. Handlungsorientierung im Kontext von Gleichstellungsfragen in Bezug auf:

A. Perspektiven auf Karriere in der Wissenschaft Nachwuchsförderung und Lehrstuhlmanagement/Führung aller Mitarbeiter_innen

4.1 Ich möchte mich jetzt dem Bereich der Nachwuchsförderung zuwenden und eine These aufstellen, die aus der Forschung heraus entstand.

- „Das Feld der Wissenschaft, v.a. auf Ebene der Top-Positionen, ist auch im 21. Jahrhundert ein Spiel zwischen Männern." Darüber hinaus wählen die Menschen in Führungspositionen ihre Nachfolger ähnlich dem eigenen Bild bzw. aus den eigenen Netzwerken aus.
- *Was meinen Sie dazu?*

4.2 Können Sie aus Ihrer Erfahrung heraus berichten, welche Faktoren den Werdegang von angehenden Wissenschaftler_innen beeinflussen?

4.3 Wie fördern Sie wissenschaftlichen Nachwuchs?

- Auf welche Widerstände stoßen Sie, wenn Sie sich im Bereich der Nachwuchs- und Karriereförderung für mehr Gleichstellung einsetzen?

Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächs(flusses)/Nachfragen
→*Was ist guter wissenschaftlicher Nachwuchs? Was ist kein guter wissenschaftlicher Nachwuchs?*
→*Können Sie mir mehr darüber erzählen?*
→*Wie ist es dann weitergegangen?*
→*In und außerhalb der Hochschule?*
→*Struktureller Natur?*

B. Hochschulleitung und Governance Gremienarbeit

Im Folgenden möchte ich auf den Bereich der Hochschul- und Fakultätsleitung zu sprechen kommen.

4.4 Wie schätzen Sie Ihre Einflussmöglichkeiten als Professor(in) ein, um an der Hochschule Veränderungen struktureller Art herbeizuführen?

4.5 Welche Bedeutung hat das Thema Gleichstellung der Geschlechter für Sie bei der Gremienarbeit?

4.6 Wie wird dieses Thema in den unterschiedlichen Gremien behandelt? Was sind Ihre Beobachtungen hierzu?

Fragen zur Aufrechterhaltung des Gesprächs(flusses)/Nachfragen
→*Können Sie mir mehr darüber erzählen?*
→*Wie ist es dann weitergegangen?*
→*Welche Beispiele fallen Ihnen aus Ihrem Berufsalltag ein?*
→*Welche konkreten Fragen werden diskutiert?*
→*Können Sie ein Beispiel benennen?*

5. Handlungsentwürfe für eine gleichstellungsgerechte Hochschule

5.1 Bitte stellen Sie sich vor: Wir schreiben das Jahr 2026. Alle Medien berichten, „Die Gleichstellung an Hochschulen ist erreicht!" Was ist in den letzten 10 Jahren geschehen?

5.2 Welche Rolle haben Sie dabei gespielt?

Vielen Dank für das sehr interessante und produktive Gespräch! Ich habe keine weiteren Fragen.**Aber vielleicht gibt es etwas, was Ihnen am Herzen liegt und Sie noch ansprechen möchten?**

- Bedanken → etw. hinzufügen?

Anhang 4: Transkriptionsregeln

i	interviewer / frage
p	proband / antwort
-	abbrechen einer äußerung
=	stottern, verschleifungen, schnelle anschlüsse
(wort?)	phonetisch (mit timecode)
(??)	unverständlich (mit timecode)
(3)	sprechpausen ab 3 sek.
wort - wort	wortwiederholung
(0:02:00)	zeitmarke, alle zwei minuten
<<lacht>>	sonstige anmerkungen, auch nichtsprachlicher art
[mhm]	kurzer einwurf des jeweils anderen sprechers
namen	gelb hinterlegt / phonetisch, soweit nicht zu eruieren

alles in kleinbuchstaben, besondere betonungen: unterstrichen

Angabe zur Länge des Interviews/der Aufnahme

Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Welches Wissen haben Professorinnen und Professoren über Gender- und Gleichstellungsfragen und wie setzen sie Gleichstellung in ihren wesentlichen Handlungsfeldern – als Führungskräfte in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung – um? Ziel des Bandes ist es, das Zusammenwirken von Wissen und Haltungen von Professor*innen auf der einen Seite und ihren Handlungsorientierungen im Hinblick auf Gleichstellung auf der anderen Seite zu beleuchten.

Die Autorinnen:
Prof. Dr. Ute Klammer, Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation und Professorin an der Universität Duisburg-Essen
Lara Altenstädter, MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen
Ralitsa Petrova-Stoyanov, Dipl.-Soz.-Arb./-Soz.-Päd., Leiterin der Stabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD), RWTH Aachen
Eva Wegrzyn, MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen

ISBN 978-3-8474-2397-3



www.budrich.de

Tielbildnachweis: istock.com